

Brochure n° 3100

Convention collective nationale

IDCC : 43. – **ENTREPRISES DE COMMISSION,
DE COURTAGE ET DE COMMERCE INTRACOMMUNAUTAIRE
ET D'IMPORTATION-EXPORTATION DE FRANCE MÉTROPOLITAINE (CCNIE)**

ACCORD DU 2 MARS 2009
PORTANT RÉFORME DES CLASSIFICATIONS

NOR : ASET0950521M

IDCC : 43

PRÉAMBULE

Aux termes du présent accord, les parties signataires entendent remplacer les classifications de la convention collective de l'import-export, instaurées par les accords du 23 octobre 2001 (modifié par avenant du 29 octobre 2003) et du 10 avril 1997.

La modification de la classification consiste principalement en :

- une diminution du nombre des coefficients employés, la grille des minima conventionnels apparaissant comme trop tassée et les différentes enquêtes salariales ayant révélé que tous les coefficients n'étaient pas utilisés dans les entreprises ;
- une modernisation des appellations de métiers afin de coller au mieux à la réalité des entreprises ;
- des passages du niveau débutant au niveau qualifié harmonisés dans un souci de cohérence et de lisibilité ;
- une réactualisation des exemples d'emplois des agents de maîtrise et des cadres, notamment afin d'y incorporer les métiers révélés comme spécifiques dans la cartographie des métiers réalisée dans la branche.

Une table de concordance est proposée afin d'aider les entreprises à transposer l'ancienne classification.

Une grille des minima conventionnels adaptée à cette nouvelle classification est incorporée au présent accord. Cette grille servira de base aux négociations salariales de branche à venir.

Les coefficients ont été supprimés et une nouvelle codification a été mise en place afin d'éviter les confusions entre l'ancienne et la nouvelle classification.

TITRE I^{er} CLASSIFICATION DES EMPLOYÉS

Définition générale

Salarié exécutant tous travaux qui lui sont confiés sous la responsabilité d'un agent de maîtrise et/ou d'un cadre.

Personnel non spécialisé.	E 1
Personnel de nettoyage : personnel exclusivement affecté à des travaux courants de nettoyage ou de propreté.	
Employé des services généraux : est chargé de travaux simples (classement, archives, distribution de documents à l'intérieur ou à l'extérieur de l'entreprise, envoi et distribution de courrier, petits travaux de maintenance...).	
Passage de l'échelon débutant à l'échelon qualifié au bout de 6 mois de pratique professionnelle dans le poste.	
Manutentionnaire : exécute les travaux de manutention en se conformant aux directives reçues.	Débutant : E 1 Qualifié : E 2
Magasinier ou préparateur de commande : personnel chargé de tâches telles que la réception et le rangement des marchandises, la préparation, l'emballage et l'expédition de commande.	
Passage de l'échelon débutant à l'échelon qualifié au bout de 6 mois de pratique professionnelle dans le poste.	
Personnel d'accueil, hôtesse et/ou standardiste : employé chargé de recevoir, renseigner et orienter les visiteurs, du traitement des appels téléphoniques et peut être éventuellement chargé de diverses tâches administratives simples.	Débutant : E 2 Qualifié : E 3 CECP (*) : E 4
Chauffeur-livreur : personnel assurant la conduite d'un véhicule de moins de 3,5 tonnes mis à sa disposition par la société et pour les besoins de la société. Détenteur d'un permis de conduire valable. Assure l'enlèvement et/ou la livraison des marchandises qui lui sont confiées par l'employeur. Est capable, en cas d'accident de rédiger un rapport. Il est responsable de l'état de propreté de son véhicule. Il s'assure de la mise en œuvre de l'entretien et signale, quand il y a lieu, les remises en état nécessaires	

<p>Cariste : personnel ayant les validations et autorisations requises et/ou les certificats éventuels pour la conduite des engins de manutention automoteurs pour transporter des charges, les déposer, effectuer le gerbage et le dégerbage au lieu prévu pour chaque catégorie de marchandises ; vérifie journallement l'état de marche de son engin, en assure l'entretien courant et signale, quand il y a lieu, les remises en état nécessaires sur transpalette à conducteur porté, chariot tracteur et à plateau porteur.</p>	
<p>Passage de l'échelon débutant à l'échelon qualifié au bout de 1 an de pratique professionnelle dans le poste.</p>	
<p>Magasinier-cariste ou préparateur de commande cariste :</p> <ul style="list-style-type: none"> – personnel effectuant conjointement les tâches prévues aux définitions : magasinier ou préparateur de commande ; – cariste. <p>Le magasinier-cariste ou préparateur de commande, cariste sur chariot élévateur à conducteur porté est classé au niveau E 4.</p>	<p>Débutant : E 3 Qualifié : E 4</p>
<p>Agent technique : le travail d'agent technique, en général circonscrit au domaine d'une technique ou d'une catégorie de produits, est caractérisé par des travaux simples et notamment dans l'installation, la mise en œuvre, la maintenance et le dépannage, la réparation et l'assistance.</p>	
<p>Personnel des fonctions supports : personnel exerçant des fonctions administratives, de comptabilité, de secrétariat, commerciales, informatiques ou de marketing.</p> <p>Le passage à l'échelon Confirmé se fait au bout de 3 ans de pratique professionnelle dans le poste.</p> <p>Le passage à l'échelon Expert se fait au bout de 8 ans de pratique professionnelle dans le poste.</p>	<p>Débutant : E 3 Qualifié : E 5 Confirmé : E 7 Expert : E 8</p>
<p>Progression vers l'agent de maîtrise en fonction de la prise d'initiative, c'est-à-dire lorsque l'employé a acquis une capacité d'autonomie lui permettant de recevoir mission :</p> <ul style="list-style-type: none"> – soit pour exercer la conduite, l'animation et le contrôle du travail de personnel conformément à des directives et dans la limite de la délégation donnée par l'employeur ; – soit pour réaliser des missions nécessitant responsabilité et technicité sans assumer l'animation de personnel. 	
<p>Assistant acheteur ou assistant vendeur : personnel possédant des connaissances pratiques en réglementation commerciale, chargé, en se conformant aux directives reçues, de mener à bien les tâches qui lui sont confiées. Dans certains cas, cet employé peut n'effectuer que des opérations fragmentaires.</p>	<p>E 6</p>
<p>Technicien : le travail de technicien, en général circonscrit au domaine d'une technique ou d'une catégorie de produits, est caractérisé par un domaine d'actions et notamment l'installation, la mise en œuvre, la maintenance et le dépannage, la réparation, l'assistance et le contrôle.</p> <p>Le niveau de connaissance peut être acquis soit par voie scolaire, soit par formation équivalente. Pour les changements de coefficients, la vérification des connaissances professionnelles peut être faite par tous moyens en vigueur ou à définir dans l'établissement.</p>	

Comptable : débutant dans la fonction. Exécute des travaux comportant une part d'initiative professionnelle dans le traitement de l'information.	E 7
(*) Le cariste sur chariot élévateur à conducteur porté est classé au niveau E 4.	

TITRE II

CLASSIFICATION DES AGENTS DE MAÎTRISE

La classification des agents de maîtrise est composée d'une définition générale et d'exemples d'emploi. Les appellations d'un emploi pouvant varier d'une entreprise à l'autre, il convient de rappeler que la définition générale prime, les exemples d'emploi étant indicatifs.

Définition générale

Salarié ayant une capacité d'autonomie lui permettant de recevoir mission :

- soit pour exercer la conduite, l'animation et le contrôle du travail de personnel conformément à des directives et dans la limite de la délégation donnée par l'employeur ;
- soit pour réaliser des missions nécessitant responsabilité et technicité sans assumer l'animation de personnel.

Il a acquis des connaissances :

- par formation initiale ou continue correspondant au niveau III de l'éducation nationale (les diplômes étant pris en compte dans la mesure où ils correspondent à l'objet du poste de travail) ;
- par expérience professionnelle.

NIVEAU	EXEMPLES D'EMPLOI
<p>M 9</p> <p>Le travail est caractérisé par l'exécution d'opérations techniques ou administratives ou commerciales selon un processus connu ou selon une méthode inhabituelle mise en œuvre dans ce cas avec l'assistance d'une personne qualifiée.</p>	<p>Comptable. Assistante de direction ou d'agence. Personnel des fonctions supports. Technicien SAV ou montage ou maintenance. Acheteur. Agent acheteur.</p>
<p>M 10</p> <p>Le travail est caractérisé par la nécessité de l'autonomie indispensable pour l'exécution, sous la réserve de provoquer opportunément les actions d'assistance et de contrôle nécessaires. Peut être appelé à participer à l'étude des programmes de travail.</p>	<p>Personnel des fonctions supports. Formateur clients. Secrétaire de direction. Responsable magasin. Technicien SAV ou montage ou maintenance. Chef de dépôt SAV. Chef magasinier. Acheteur. Agent acheteur.</p>

NIVEAU	EXEMPLES D'EMPLOI
<p>M 11</p> <p>Personnel effectuant des travaux ou tâches complexes d'un niveau professionnel élevé, exigeant la mise en œuvre de connaissances techniques acquises par formation ou par une expérience significative antérieure. Les tâches ou travaux supposent recherche des informations nécessaires, analyse et choix des actions nécessaires pour remplir les objectifs déterminés.</p>	<p>Personnel des fonctions supports. Technicien contrôle qualité. Technicien SAV ou montage ou maintenance. Chef de dépôt SAV.</p>
<p>M 12</p> <p>Réalisation de travaux comportant un programme d'opérations variées et/ou complexes pour lesquelles la marche à suivre est laissée à son initiative dans le cadre des orientations qui lui sont tracées, conformément à des directives qui permettent d'exercer la conduite, l'animation et le contrôle du travail du personnel, impliquant organisation et gestion, ou réalisation d'un travail d'importance équivalente en raison de la compétence exigée ou de la responsabilité assumée et ne nécessitant pas l'animation de personnel.</p>	<p>Adjoint d'un supérieur hiérarchique qui peut être le chef d'entreprise.</p>

N.B. – Les fonctions supports sont des fonctions administratives, de comptabilité, de secrétariat, commerciales, informatiques, de marketing ou de logistique.

TITRE III

CLASSIFICATION DES CADRES

La classification des cadres est composée d'une définition générale et d'exemples d'emploi. Les appellations d'un emploi pouvant varier d'une entreprise à l'autre, il convient de rappeler que la définition générale prime, les exemples d'emploi étant indicatifs.

Définition générale

Sont considérés comme cadres les collaborateurs qui exercent une fonction complète d'encadrement et d'animation ou une fonction requérant des connaissances et capacités adaptées. Ils remplissent leurs fonctions dans des conditions impliquant initiative, décision et responsabilité, pouvant engager l'entreprise dans la limite de leur délégation.

NIVEAU	EXEMPLES D'EMPLOI
<p>C 13</p> <p>Cadre débutant, diplômé de l'enseignement supérieur, sans expérience professionnelle, dont la mise à niveau opérationnelle va nécessiter une phase d'intégration dans l'entreprise.</p> <p>Cadre ne pouvant rester à ce coefficient plus de 1 an.</p>	
<p>C 14</p> <p>Dans le cadre des orientations générales déterminées dans l'entreprise, les fonctions de cadre à cette position comportent la coordination d'activités différentes et complémentaires.</p> <p>Ce coefficient est celui du :</p> <p>1° Cadre issu du coefficient 300 ou cadre nouvellement engagé ayant déjà acquis une première expérience professionnelle dans une ou plusieurs autres entreprises.</p> <p>2° Cadre issu par promotion interne des agents de maîtrise connaissant déjà bien l'organisation et le fonctionnement de l'entreprise.</p>	<p>Chef de section.</p> <p>Cadre commercial, technique ou administratif.</p> <p>Secrétaire de direction générale.</p>
<p>C 15</p> <p>Cadre totalisant 3 années de pratique au minimum, gérant sous contrôle soit une activité bien identifiée relevant d'une spécialisation professionnelle précise, soit un ensemble d'activités dont il assure la coordination et la liaison avec les autres fonctions.</p>	<p>Analyste.</p> <p>Responsable de service des fonctions supports.</p> <p>Chef comptable.</p> <p>Chef de produits.</p> <p>Chef de mission.</p> <p>Cadre commercial.</p>
<p>C 16</p> <p>L'activité s'exerce dans le cadre d'objectifs définis et requiert des qualités d'analyse et d'interprétation ainsi que la capacité d'animer, éventuellement, une équipe ou un service.</p>	<p>Chef d'exploitation informatique.</p> <p>Responsable de service.</p> <p>Chef comptable.</p> <p>Attaché de direction.</p>
<p>C 17</p> <p>Outre les capacités décrites au coefficient 400, les fonctions à ce coefficient sont assurées à partir de directives reçues et définissant les règles de gestion, précisant les objectifs et donnant les moyens pour les atteindre.</p>	<p>Chef de groupe.</p> <p>Chef comptable.</p>
<p>C 18</p> <p>Est amené, pour obtenir les résultats recherchés, à décider de solutions adaptées et à les mettre en œuvre ainsi qu'à formuler des instructions d'application.</p>	<p>Directeur de département.</p> <p>Directeur régional.</p> <p>Directeur adjoint.</p>

NIVEAU	EXEMPLES D'EMPLOI
<p>C 19</p> <p>L'activité, à ce niveau, exige la connaissance approfondie de plusieurs domaines techniques ou spécialisés de la profession, appuyée sur une large expérience, ainsi que la capacité d'organiser et d'animer le personnel.</p> <p>L'action et la réflexion du titulaire de ce niveau s'inscrivent dans le cadre d'une politique d'objectifs impliquant l'apport de solutions créatrices.</p>	<p>Directeur des fonctions supports. Directeur d'exploitation. Directeur des relations humaines. Directeur des services comptables et/ou administratifs et/ou financiers. Directeur régional.</p>
<p>C 20</p> <p>Fonction de responsabilité majeure s'exerçant au plan de la gestion et du développement de l'entreprise, mettant en œuvre les grandes options politiques, financières, commerciales et sociales adoptées par la structure de contrôle.</p> <p>Ce niveau donne autorité sur un ou plusieurs cadres des niveaux précédents et implique la plus large autonomie de jugement et d'initiative.</p>	<p>Directeur général et/ou cadre supérieur de niveau équivalent.</p>

N.B. – En raison de l'extrême diversité de nature, de structure et d'importance des entreprises relevant de la présente convention collective, une définition type de chacune des positions ne peut pas être fondée. La répartition des cadres à l'intérieur de ces coefficients hiérarchiques se justifie par la nature des fonctions, l'importance de l'établissement et la valeur individuelle. Il est recommandé que, dans le cadre de chaque entreprise, une définition spécifique des fonctions correspondant au positionnement attribué soit écrite et basée sur des critères objectifs.

Les fonctions supports sont des fonctions administratives, de comptabilité, de secrétariat, commerciales, informatiques, de marketing ou de logistique.

Les titulaires des CQP « inspecteur pièces de rechange » et « négociateur en matériels agricoles et espaces verts » sont admis à la classification « agent de maîtrise » au niveau M 12. Après 1 an d'ancienneté dans l'entreprise, ils seront admis à la classification « cadres » au niveau C 14.

TITRE IV

TABLEAU DE CONCORDANCE : ANCIENNE CLASSIFICATION, NOUVELLE CLASSIFICATION

DÉNOMINATION ANCIENNE CLASSIFICATION	COEFFICIENT	DÉNOMINATION NOUVELLE CLASSIFICATION	COEFFICIENT
Personnel non spécialisé	110	Personnel non spécialisé	E 1
Femme ou homme de ménage	110	Personnel de nettoyage	E 1
Manutentionnaire débutant	110	Manutentionnaire débutant	E 1
Magasinier ou emballeur débutant	120	Magasinier ou préparateur de commande débutant	E 1
Employé des services généraux	125	Employé des services généraux	E 1
Manutentionnaire qualifié	130	Manutentionnaire qualifié	E 2
Magasinier ou emballeur qualifié	140	Magasinier ou préparateur de commande qualifié	E 2
Agent d'accueil, hôtesse et/ou standardiste	145	Personnel d'accueil, hôtesse et/ou standardiste	E 2 (déb.)/E 3 (qual.)
Chauffeur-livreur	145	Chauffeur-livreur	E 2 (déb.)/E 3 (qual.)
Cariste sur transpalette à conducteur porté, tracteur chariot porteur ou cariste sur chariot élévateur	145 ou 160	Cariste ou cariste sur chariot élévateur à conducteur porté	145 : E 2 (déb.)/ E 3 (qual.)/160 : E 4
Magasinier-cariste ou emballeur-cariste	145 ou 160	Magasinier cariste ou préparateur de commande cariste	E 3 (déb.)/E 4 (qual.)
Employé de comptabilité	145	Agent technique	E 3 (déb.)/E 4 (qual.)
Employé de service administratif ou commercial ou de secrétariat débutant	145	Personnel des fonctions supports débutant	E 3
Aide-comptable débutant	165	Personnel des fonctions supports qualifié	E 5
Employé de service administratif ou commercial ou de secrétariat qualifié	165	Personnel des fonctions supports qualifié	E 5
Aide-comptable qualifié	180	Personnel des fonctions supports confirmé	E 6
Aide-acheteur ou aide-vendeur débutant	180	Assistant acheteur ou assistant vendeur	E 6

DÉNOMINATION ANCIENNE CLASSIFICATION	COEFFICIENT	DÉNOMINATION NOUVELLE CLASSIFICATION	COEFFICIENT
Technicien	180	Technicien	E 6
Comptable débutant	200	Comptable	E 7
Employé de service administratif ou commercial ou de secrétariat qualifié	200	Personnel des fonctions supports confirmé	E 7
Comptable qualifié	215		Agent de maîtrise
Employé de service administratif ou commercial ou de secrétariat confirmé	215	Personnel des fonctions supports expert	E 8
Aide-acheteur ou aide-vendeur qualifié	215		Agent de maîtrise

ANCIENNE CLASSIFICATION	NOUVELLE CLASSIFICATION
Employés	
110	E 1
120	E 1
125	E 1
130	E 2
140	E 2
145	E 2/E 3/E 4
160	E 4
165	E 5
180	E 6
200	E 7
215	E 8
Agents de maîtrise	
225	M 9
260	M 10
290	M 11
310	M 12
Cadres	
300	C 13
325	C 14
350	C 15
400	C 16
450	C 17
550	C 18
600	C 19
650	C 20

TITRE V

MINIMA CONVENTIONNELS : TRANSPOSITION DE LA GRILLE DU 1^{ER} JUILLET 2008

Compte tenu de la suppression de 3 coefficients pour la catégorie des employés, il est apparu nécessaire de transposer la grille du 1^{er} juillet 2008 qui n'est pas applicable en l'état avec la nouvelle classification.

En revanche, les coefficients des agents de maîtrise et des cadres n'ayant pas été modifiés mais uniquement renommés, la grille est transposée en l'état.

Des nouvelles négociations salariales seront engagées lorsque le niveau E 1 sera inférieur au SMIC.

La volonté des partenaires sociaux étant de tendre à l'alignement du niveau C 14 avec le plafond mensuel de la sécurité sociale, les parties se reverront dès janvier 2010 pour engager les négociations.

COEFFICIENT	MINIMUM CONVENTIONNEL
E 1	1 332
E 2	1 340
E 3	1 348
E 4	1 356
E 5	1 361
E 6	1 398
E 7	1 462
E 8	1 510
M 9	1 545
M 10	1 696
M 11	1 892
M 12	2 022
C 13	1 962
C 14	2 126
C 15	2 289
C 16	2 616
C 17	2 943
C 18	3 597
C 19	3 924
C 20	4 251

TITRE VI

MODALITÉS

1. Délai d'application

La présente classification devra être appliquée dans un délai maximum de 12 mois suivant la parution de l'arrêté d'extension au *Journal officiel*.

2. Commission de suivi de branche

Une commission paritaire de suivi de branche est constituée à compter du dépôt du présent accord et jusqu'à 15 mois suivant la date de la parution de l'arrêté d'extension. Elle est composée d'un représentant par organisation syndicale représentative et d'autant de représentants des fédérations patronales. Elle se réunit dans les 3 mois suivant sa saisine.

Les réunions de la commission paritaire nationale de validation se tiendront, autant que de possible, le même jour que les réunions de la commission nationale paritaire de la CCNIE.

Si cela n'est pas possible, les représentants des organisations syndicales participant aux réunions de la commission paritaire nationale de validation seront remboursés de leur frais de voyage et de déplacement sur les bases prévues à l'article 4 de la CCNIE 3100.

Cette commission peut être saisie par les employeurs et par les salariés, notamment en cas de :

- difficultés d'interprétation et d'application de l'accord de classification ;
- litiges non résolus dans le cadre de la commission paritaire de suivi d'entreprise.

La partie la plus diligente saisit la commission au moyen d'une lettre recommandée avec avis de réception au secrétariat de la CCNIE. Une copie sera adressée dans les 15 jours à l'ensemble des membres de la commission paritaire de suivi.

3. Force obligatoire de l'accord

Les accords d'entreprise, d'établissement ou de groupe ne peuvent déroger en tout ou partie aux dispositions du présent accord sauf clauses plus favorables aux salariés.

Le présent accord sera notifié à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail.

Il sera procédé dans les meilleurs délais aux formalités légales en vue du dépôt et de l'extension du présent accord conformément à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

SEIT ;
FICIME ;
FIPA ;
FFSCM ;
UFCC ;
SNCI ;
OSCI.

Syndicats de salariés :

FNECS CFE-CGC ;
CSFV CFTC ;
FS CFTD ;
FEC CGT-FO.