

BULLETIN OFFICIEL

CONVENTIONS COLLECTIVES



Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

Premier ministre

Direction
de l'information
légale
et administrative



Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

Ministère du travail

Ministère de l'agriculture
et de l'alimentation

BULLETIN OFFICIEL
CONVENTIONS COLLECTIVES

BULLETIN OFFICIEL CONVENTIONS COLLECTIVES

FASCICULE N° 2018/29 DU 4 AOÛT 2018

	<u>Pages</u>
Ministère du travail	1
Ministère de l'agriculture et de l'alimentation	(*)

(*) Aucun texte du ministère de l'agriculture dans le *BO* n° 29.

MINISTÈRE DU TRAVAIL

CONVENTIONS COLLECTIVES

SOMMAIRE DU FASCICULE N° 2018/29

CONVENTIONS, AVENANTS ET ACCORDS

	<u>Pages</u>
Bâtiment (Centre-Val de Loire [ETAM]) : accord du 19 avril 2018 relatif aux salaires minimaux au 1 ^{er} juin 2018 (Centre-Val de Loire).....	4
Bâtiment (Centre-Val de Loire [ouvriers, entreprises occupant jusqu'à 10 salariés]) : accord du 19 avril 2018 relatif aux indemnités de petits déplacements au 1 ^{er} juin 2018 (Centre-Val de Loire).....	6
Bâtiment (Centre-Val de Loire [ouvriers, entreprises occupant jusqu'à 10 salariés]) : accord du 19 avril 2018 relatif aux salaires minimaux au 1 ^{er} juin 2018 (Centre-Val de Loire)	8
Bâtiment (Centre-Val de Loire [ouvriers, entreprises occupant plus de 10 salariés]) : accord du 25 avril 2018 relatif aux indemnités de petits déplacements au 1 ^{er} juin 2018 (Centre-Val de Loire).....	10
Bâtiment (Centre-Val de Loire [ouvriers, entreprises occupant plus de 10 salariés]) : accord du 25 avril 2018 relatif aux salaires minimaux au 1 ^{er} juin 2018 (Centre-Val de Loire)	12
Céramiques (industries) : avenant n° 1 du 15 mars 2018 relatif aux nouvelles classifications et aux salaires minima conventionnels	14
Combustibles solides, liquides, gazeux (négoce) : accord du 28 mars 2018 relatif aux salaires minima au 1 ^{er} juillet 2018.....	32
Combustibles solides, liquides, gazeux (négoce) : avenant du 28 mars 2018 portant révision des classifications.....	34
Frigorifiques (exploitations) : avenant n° 87 du 17 avril 2018 relatif aux salaires pour l'année 2018	61
Journalistes : accord du 1 ^{er} avril 2018 relatif à la classification des journalistes professionnels de la presse quotidienne nationale.....	64
Restauration rapide : avenant n° 53 du 26 mars 2018 relatif à la mise en place de la CPPNI	73
Restauration rapide : avenant n° 54 du 26 mars 2018 relatif aux salaires minima	80
Restauration rapide : avenant n° 55 du 26 mars 2018 relatif à la prime annuelle conventionnelle, au travail de nuit, au don de jours de repos, au congé spécial pour déménagement et aux autorisations d'absence pour préparer des examens.....	83
Retraites complémentaires (institutions) : accord du 16 mars 2018 relatif aux rémunérations mensuelles minimales garanties au 1 ^{er} janvier 2018	88

Voyages et tourisme (agences [guides accompagnateurs]) : accord du 20 avril 2018 relatif aux salaires minima au 1^{er} avril 2018	91
Voyages et tourisme (agences [personnel]) : accord du 20 avril 2018 relatif aux salaires minima des guides interprètes de la région parisienne au 1^{er} avril 2018.....	93
Voyages et tourisme (agences [personnel]) : accord du 20 avril 2018 relatif aux salaires minima au 1^{er} avril 2018.....	95

Brochure n° 3002

Convention collective nationale

BÂTIMENT

IDCC : 2609. – ETAM

ACCORD DU 19 AVRIL 2018
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1^{ER} JUIN 2018
(CENTRE-VAL DE LOIRE)

NOR : ASET1850674M
IDCC : 2609

Entre :

FFB Centre-Val de Loire ;
CAPEB Centre-Val de Loire,

D'une part, et

FO Centre ;
CFTC Centre ;
URCB CFDT Centre ;
CFE-CGC BTP Centre,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

En application du titre III de la convention collective nationale des employés, techniciens et agents de maîtrise du bâtiment du 12 juillet 2006, étendue par arrêté ministériel du 5 juin 2007, et de l'accord collectif national du 26 septembre 2007 relatif à la classification des emplois des ETAM du bâtiment, les organisations représentatives d'employeurs et de salariés se sont réunies et ont trouvé un accord sur le barème de salaires minimaux des ETAM du bâtiment de la région Centre-Val de Loire.

Pour les entreprises dont l'horaire collectif est fixé à 35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l'année, le barème des salaires minimaux des ETAM du bâtiment de la région Centre-Val de Loire est fixé comme suit :

À compter du 1^{er} juin 2018

Niveau A	1 540 €
Niveau B	1 626 €

Niveau C	1 747 €
Niveau D	1 862 €
Niveau E	2 062 €
Niveau F	2 367 €
Niveau G	2 594 €
Niveau H	2 821 €

Article 2

Conformément aux articles L. 2231-6 et R. 2231-2 du code du travail, le présent accord sera adressé à la direction générale du travail (DGT), dépôt des accords collectifs à Paris 15^e, et un exemplaire sera remis au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes d'Orléans (siège de la CAPEB région Centre-Val de Loire).

Fait à Orléans, le 19 avril 2018.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3193

Convention collective nationale
BÂTIMENT
IDCC : 1596. – **Ouvriers**
(Entreprises occupant jusqu'à 10 salariés)

ACCORD DU 19 AVRIL 2018
RELATIF AUX INDEMNITÉS DE PETITS DÉPLACEMENTS AU 1^{ER} JUIN 2018
(CENTRE-VAL DE LOIRE)

NOR : ASET1850673M
IDCC : 1596

Entre :

FFB Centre-Val de Loire ;

CAPEB Centre-Val de Loire,

D'une part, et

FO Centre ;

UNSA UR Centre-Val de Loire ;

URCB CFDT Centre,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

En application des articles XII.8 et XII.9 de la convention collective du 8 octobre 1990 concernant les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment visées par le décret du 1^{er} mars 1962 (occupant jusqu'à 10 salariés).

Les organisations professionnelles représentatives des employeurs et des salariés se sont réunies et ont déterminé les indemnités relatives aux petits déplacements des ouvriers du bâtiment en région Centre Val de Loire, à compter du 1^{er} juin 2018.

Article 2

L'indemnité de repas est fixée à 9,70 €.

Article 3

Indemnités de transport

Zone 1A (0 à 3 km) = 0,00 €

Zone 1B (3 à 10 km) = 3,49 €

Zone 2 (10 à 20 km) = 7,35 €

Zone 3 (20 à 30 km) = 10,86 €

Zone 4 (30 à 40 km) = 15,04 €

Zone 5 (40 à 50 km) = 19,26 €

Article 4

Indemnités de trajet

Zone 1A (0 à 3 km) = 0,00 €

Zone 1B (3 à 10 km) = 2,43 €

Zone 2 (10 à 20 km) = 3,98 €

Zone 3 (20 à 30 km) = 4,88 €

Zone 4 (30 à 40 km) = 6,12 €

Zone 5 (40 à 50 km) = 7,64 €

Article 5

Conformément aux articles L. 2231-5 et suivants et R. 2231-2 du code du travail, le présent accord sera adressé à la direction générale du travail (DGT), dépôt des accords collectifs à Paris 15^e, et un exemplaire sera remis au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes d'Orléans (siège de la CAPEB région Centre-Val de Loire).

Fait à Orléans, le 19 avril 2018.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3193

Convention collective nationale
BÂTIMENT
IDCC : 1596. – **Ouvriers**
(Entreprises occupant jusqu'à 10 salariés)

ACCORD DU 19 AVRIL 2018
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1^{ER} JUIN 2018
(CENTRE-VAL DE LOIRE)

NOR : ASET1850672M
IDCC : 1596

Entre :
FFB Centre-Val de Loire ;
CAPEB Centre-Val de Loire,
D'une part, et
FO Centre ;
UNSA UR Centre-Val de Loire ;
URCB CFDT Centre,
D'autre part,
il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

En application des articles XII.8 et XII.9 de la convention collective du 8 octobre 1990 concernant les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment visées par le décret du 1^{er} mars 1962 (occupant jusqu'à 10 salariés).

Les organisations professionnelles représentatives des employeurs et des salariés se sont réunies et ont déterminé les salaires mensuels minima pour des ouvriers du bâtiment en région Centre-Val de Loire, à compter du 1^{er} juin 2018.

Les parties signataires du présent accord ont arrêté :

- la partie fixe (PF) à 685,70 € ;
- la partie variable (PV) à 4,94 €.

Grilles des salaires

(Au 1^{er} juin 2018)

(Voir tableau page suivante.)

CATÉGORIE PROFESSIONNELLE	COEFFICIENT	SALAIRE MENSUEL minimal	SALAIRE HORAIRE minimal
Ouvrier d'exécution position 1	150 (*)	1 498,47	9,88
Ouvrier d'exécution position 2	170	1 526,00	10,06
Ouvrier professionnel	185	1 600,00	10,55
Compagnon professionnel position 1	210	1 723,00	11,36
Compagnon professionnel position 2	230	1 822,00	12,01
Maître ouvrier ou chef d'équipe position 1	250	1 921,00	12,66
Maître ouvrier ou chef d'équipe position 2	270	2 020,00	13,32
(*) Le coefficient 150 est déconnecté de la grille et fixé à la valeur indiquée.			

Article 2

Conformément aux articles L. 2231-6 et R. 2231-2 du code du travail, le présent accord sera adressé à la direction générale du travail (DGT), dépôt des accords collectifs à Paris 15^e, et un exemplaire sera remis au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes d'Orléans (siège de la CAPEB région Centre-Val de Loire).

Fait à Orléans, le 19 avril 2018.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3258

Convention collective nationale
BÂTIMENT
IDCC : 1597. – **Ouvriers**
(Entreprises occupant plus de 10 salariés)

ACCORD DU 25 AVRIL 2018
RELATIF AUX INDEMNITÉS DE PETITS DÉPLACEMENTS AU 1^{ER} JUIN 2018
(CENTRE-VAL DE LOIRE)

NOR : ASET1850667M
IDCC : 1597

Entre :

CAPEB Centre ;

FFB Centre-Val de Loire,

D'une part, et

FO Centre ;

UR Centre-Val de Loire CFDT ;

CFTC Centre,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

En application des articles XII.8 et XII.9 des conventions collectives nationales du bâtiment du 8 octobre 1990 concernant les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment non visées par le décret du 1^{er} mars 1962 et les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment visées par le décret du 1^{er} mars 1962, les organisations d'employeurs et de salariés de la région Centre-Val de Loire adhérentes aux organisations représentatives au niveau national se sont réunies et ont déterminé les montants des indemnités de petits déplacements des ouvriers du bâtiment de la région Centre-Val de Loire à compter du 1^{er} juin 2018.

Article 2

Pour la région Centre-Val de Loire, les parties signataires du présent accord, ont fixé le barème des indemnités de petits déplacements des ouvriers du bâtiment comme indiqué dans les tableaux ci-après :

(Voir tableau page suivante.)

(En euros.)

		INDEMNITÉ de trajet	INDEMNITÉ DE transport	INDEMNITÉ de repas
Zone 1a	Jusqu'à 3 km	0	0	9,50
Zone 1b	De 3 à 10 km	2,43	3,49	
Zone 2	De 10 à 20 km	3,98	7,35	
Zone 3	De 20 à 30 km	4,88	10,86	
Zone 4	De 30 à 40 km	6,12	15,04	
Zone 5	De 40 à 50 km	7,64	19,26	

Article 3

Conformément au code du travail, le présent accord sera déposé à la direction générale du travail et remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes d'Orléans.

Article 4

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministre du travail, de l'emploi et du dialogue social.

Fait à Olivet, le 25 avril 2018.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3258

Convention collective nationale

BÂTIMENT

IDCC : 1597. – **Ouvriers**
(Entreprises occupant plus de 10 salariés)

ACCORD DU 25 AVRIL 2018
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1^{ER} JUIN 2018
(CENTRE-VAL DE LOIRE)

NOR : ASET1850666M
IDCC : 1597

Entre :

FFB Centre-Val de Loire ;

CAPEB Centre,

D'une part, et

FO Centre ;

UR Centre-Val de Loire CFDT ;

CFTC Centre,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

En application des articles XII.8 et XII.9 des conventions collectives nationales du bâtiment du 8 octobre 1990 concernant les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment non visées par le décret du 1^{er} mars 1962, les organisations d'employeurs et de salariés de la région Centre-Val de Loire adhérentes aux organisations nationales représentatives se sont réunies et ont déterminé les salaires mensuels minimaux des ouvriers du bâtiment de la région Centre-Val de Loire à compter du 1^{er} juin 2018.

Article 2

Pour la région Centre-Val de Loire, les parties signataires du présent accord prenant en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, ont fixé le barème des salaires minimaux des ouvriers du bâtiment comme indiqué dans le tableau ci-après :

(Voir tableau page suivante.)

CATÉGORIE PROFESSIONNELLE	COEFFICIENT	SALAIRE MENSUEL MINIMAL (pour 35 heures hebdomadaires)	TAUX HORAIRE minimal
Niveau I. – Ouvriers d'exécution			
– position 1	150	1 498,47 €	9,88 €
– position 2	170	1 527,34 €	10,07 €
Niveau II. – Ouvriers professionnels	185	1 574,35 €	10,38 €
Niveau III. – Compagnons professionnels			
– position 1	210	1 689,14 €	11,14 €
– position 2	230	1 785,26 €	11,77 €
Niveau IV. – Maîtres ouvriers ou chefs d'équipe			
– position 1	250	1 886,30 €	12,44 €
– position 2	270	1 984,37 €	13,08 €

Article 3

Conformément au code du travail, le présent accord sera déposé à la direction générale du travail et remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes d'Orléans.

Article 4

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministre du travail, de l'emploi et du dialogue social.

Fait à Olivet, le 25 avril 2018.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3238

Convention collective nationale
IDCC : 1558. – INDUSTRIES CÉRAMIQUES DE FRANCE

AVENANT N° 1 DU 15 MARS 2018
RELATIF AUX NOUVELLES CLASSIFICATIONS ET
AUX SALAIRES MINIMA CONVENTIONNELS

NOR : ASET1850677M
IDCC : 1558

Entre :

CICF,

D'une part, et

FNTVC CGT ;

CFDT FNSCB ;

CFE-CGC chimie,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Les parties ont négocié et conclu, le 29 septembre 2015, un avenant à la convention collective nationale des industries céramiques relatif aux nouvelles classifications professionnelles et aux salaires minima conventionnels des personnels ouvriers, ETAM et cadres. Cet avenant a positionné les CQP de branche dans la nouvelle classification.

Afin de se prémunir contre une disparition brutale des formations céramiques qui serait préjudiciable aux intérêts des entreprises et des salariés, ainsi que de permettre la professionnalisation reconnue des salariés en place dans le cadre de la période de professionnalisation ou de la validation des acquis de l'expérience, les partenaires sociaux ont décidé d'étendre la liste des certificats de qualification professionnelle (CQP) mis en œuvre dans la profession.

Article 1^{er}

Champ d'application

Le présent accord s'applique à l'ensemble des entreprises et des salariés(es) relevant de la convention collective des industries des céramiques de France (IDCC n° 1558).

Article 2

Création de CQP

Il est porté création, par voie d'avenant n° 1, du certificat de qualification professionnelle suivant : CQP opérateur(trice) des procédés industriels des entreprises céramiques (CQP OPIEC).

Article 3

Référentiel CQP

Le référentiel de compétence du CQP opérateur(trice) des procédés industriels des entreprises céramiques est retranscrit en annexe 1 du présent avenant.

Article 4

Positionnement du CQP dans la classification

Il ressort de la pesée faite par les partenaires sociaux de la branche que le CQP opérateur(trice) des procédés industriels des entreprises céramiques est positionné au niveau C de la classification.

Conformément à l'avenant du 29 septembre 2015, le CQP est positionné sur l'échelon 2 du niveau sur lequel il est classé.

Les parties conviennent d'engager les démarches nécessaires à l'inscription de ces CQP au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP).

Article 5

Liste des CQP

La liste des CQP figurant à l'annexe 2 de l'avenant du 29 septembre 2015 relatif aux nouvelles classifications professionnelles et aux salaires minima conventionnels des personnels ouvriers, ETAM et cadres est modifiée comme suit à compter de la date d'entrée en vigueur du présent avenant :

- CQP agent techniques céramiques (13 juin 2014) ;
- CQP façonnier céramiste (13 juin 2014) ;
- CQP émailleur céramiste (13 juin 2014) ;
- CQP décorateur céramiste (13 juin 2014) ;
- CQP décoration manuelle sur porcelaine (13 juin 2014) ;
- CQP conducteur d'équipements thermiques (13 juin 2014) ;
- CQP technicien de production des industries céramiques (13 juin 2014) ;
- CQP opérateur(trice) des procédés industriels des entreprises céramiques (15 mars 2018).

Article 6

Entrée en vigueur. – Dépôt. – Extension

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Le présent accord entrera en vigueur au jour suivant le dépôt de celui-ci.

Il fera l'objet des formalités d'extension prévues par les dispositions légales.

Il est établi en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chaque organisation syndicale représentative au niveau de la branche et pour le dépôt à la direction des relations du travail et au conseil de prud'hommes de Boulogne-Billancourt, dans les conditions légales et réglementaires.

Article 7

Adhésion

Toute organisation syndicale représentative d'employeurs ou de salariés, ainsi que toute association d'employeurs ou tout employeur pris individuellement non signataire pourra y adhérer par simple déclaration auprès de l'organisme compétent.

Elle devra également aviser, par lettre recommandée, l'ensemble des organisations syndicales représentatives de la branche.

Article 8

Force obligatoire de l'accord

Le présent accord ne remet pas en cause les usages, les accords d'entreprise, d'établissement ou de groupe plus favorables aux salariés conclus avant son entrée en vigueur. Les accords d'établissement, d'entreprise, ou de groupe ne pourront déroger aux dispositions du présent accord que dans un sens plus favorable aux salariés.

Article 9

Révision. – Dénonciation

Le présent accord pourra être révisé conformément aux dispositions légales et réglementaires applicables. La demande de révision, accompagnée d'un projet motivé sur les points à réviser, sera notifiée à l'ensemble des organisations syndicales salariales et patronales représentatives de la branche.

La présente convention pourra être dénoncée à tout moment à la demande de l'une ou de plusieurs des parties signataires ou adhérentes dans les conditions prévues par le code du travail.

Fait à Issy-les-Moulineaux, le 15 mars 2018.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE I
RÉFÉRENTIEL DE COMPÉTENCES DU CQP OPÉRATEUR(TRICE)
DES PROCÉDÉS INDUSTRIELS DES ENTREPRISES CÉRAMIQUES

Fiche 1
Présentation de la demande

Première demande

Libellé du CQP : opérateur(trice) procédés industriels des entreprises céramiques.

Code(s) NSF : 224P/224S.

Commission paritaire nationale de l'emploi de référence : commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNE-FP).

No et libellé de la ou des CCN de référence : convention collective nationale relative aux conditions de travail du personnel des industries céramiques de France du 6 juillet 1989 – IDCC 1558.

Autorité délivrant le CQP : confédération des industries céramiques de France.

Date de transmission de la demande à l'autorité de saisine :

Date de première délivrance du CQP :

Interlocuteur en charge du dossier

Nom :

Prénom :

Courriel :

Fonction :

Téléphone :

Télécopie :

Adresse postale : 2 *bis*, rue Michelet, 92130 Issy-les-Moulineaux

Fiche 2
Identification de l'autorité délivrant le CQP

1) Dénomination juridique complète de l'autorité délivrant le CQP (statut)

Nom de l'autorité délivrant le CQP : Confédération des industries céramiques de France

Sigles utilisés : CICF

Adresse : 2 *bis*, rue Michelet, 92130 Issy-les-Moulineaux

Téléphone :

Télécopie :

Courriel :

Site Internet (le cas échéant) :

2) Représentée par

Nom :

Prénom :

Courriel :

Fonction :

Téléphone :

Télécopie :

3) Si besoin, désignation de la structure chargée, au sein de l'instance, de ce CQP (et sigle utilisé)

L'institut de céramique française (Limoges) est le maître d'œuvre de ce CQP

4) Autres certifications octroyées par l'autorité délivrant le CQP

CQP technicien(ne) de production des industries céramiques

CQP décorateur(trice) céramiste

CQP émailleur(euse) céramiste

CQP décorateur(trice) manuel (le) sur porcelaine

CQP conducteur(trice) d'équipements thermiques

CQP agent techniques céramiques

CQP façonnier(ière) céramiste

Fiche 3
Présentation du dispositif de branche

1) Accords ou textes conventionnels définissant le dispositif de branche

- accord relatif à la formation professionnelle dans les industries céramiques du 5 novembre 1996 (art. 6 : système de certificats de qualification professionnelle institué dans la branche) ;
- avenant n° 1 à l'accord relatif à la formation professionnelle du 5 novembre 1996 en date du 30 septembre 1997 (création de certificats de qualification professionnelle en application de l'accord du 5 novembre 1996 – définition des étapes du certificat de qualification professionnelle) ;
- avenant n° 2 à l'accord relatif à la formation professionnelle du 5 novembre 1996 en date du 7 décembre 1998 (création de nouveaux certificats de qualification professionnelle) ;
- avenant n° 3 à l'accord relatif à la formation professionnelle du 5 novembre 1996 en date du 10 décembre 2002 (création de nouveaux certificats de qualification professionnelle - lien avec les classifications) ;
- avenant n° 4 à l'accord relatif à la formation professionnelle du 5 novembre 1996 en date du 21 décembre 2004 (création de nouveaux certificats de qualification professionnelle – validation des acquis de l'expérience – lien avec les classifications) ;
- accord national de branche relatif à la formation professionnelle du 13 juin 2014 (nouveau dispositif de certification commun à l'ensemble des CQP - refonte globale des CQP – lien avec les classifications).

2) Date de création du CQP et éventuellement texte de référence

- avenant n° 1 à l'avenant à la convention collective nationale des industries céramiques relatif aux nouvelles classifications professionnelles et aux salaires minima conventionnels des personnels ouvriers, ETAM et cadres en date du 10 avril 2017 (création nouveaux certificats de qualification professionnelle – lien avec les classifications).

3) Descriptif du dispositif de construction des CQP mis en œuvre dans la branche professionnelle

Aux termes de l'article 6 de l'accord relatif à la formation professionnelle du 5 novembre 1996, les organisations représentées à la commission nationale paritaire de l'emploi sont seules habilitées à proposer la création de certificats de qualification professionnelle (CQP). Toute proposition doit comporter un cahier des charges pédagogique, auquel est joint l'avis technique du centre de perfectionnement des industries céramiques.

La décision de créer un certificat de qualification professionnelle (CQP) est prise par la commission nationale paritaire de l'emploi des industries céramiques. Cette dernière définit et communique au centre de perfectionnement des industries céramiques les conditions d'inscription du salarié et d'organisation des examens nécessaires à l'obtention des certificats de qualification professionnelle (CQP).

Les modalités de renouvellement, de modification et de suppression des certificats de qualification professionnelle sont définies par la commission nationale paritaire de l'emploi des industries céramiques.

Les CQP sont élaborés par un groupe de travail paritaire, lui-même dirigé par un groupe de pilotage. La CPNE-FP donne les orientations selon les besoins révélés par les études des observatoires. Elle valide ou non le résultat du groupe de travail.

Fiche 4

Métier, fonctions et activités visé(es) par la qualification

1) Désignation du métier ou des fonctions en lien avec la qualification

Opérateur(trice) procédés industriels des entreprises céramiques.

2) Description de la qualification

Le (la) opérateur(trice) procédés industriels des entreprises céramiques assure conformément aux modes opératoires prescrits le bon fonctionnement d'une portion de ligne de fabrication, automatisée ou non en respectant les objectifs quantitatifs et qualitatifs de production.

Le (la) titulaire de l'emploi doit garantir, par ses initiatives, le maintien du bon déroulement de son travail.

Il (elle) assure la traçabilité des opérations de fabrication, assure la maintenance de premier niveau et respecte les consignes de sécurité.

3) Fiche(s) ROME la ou les plus proches

H 2803 Façonnage et émaillage en industrie céramique.

4) Cadres d'exercice les plus fréquents

A. – Secteur d'activité et taille des entreprises ou services employeurs

Entreprises céramiques sanitaires, céramiques réfractaires, céramiques techniques, arts de la table, carreaux, poterie horticole, poterie utilitaire, luminaire, matières premières. Entreprises généralement de type PME/PMI.

B. – Responsabilité et autonomie caractérisant les types d'emploi ciblés

Le (la) opérateur(trice) procédés industriels des entreprises céramiques est à même de réaliser différentes opérations de production en autocontrôle afin d'assurer le maintien des standards prévus selon les critères qualitatifs et quantitatifs de l'entreprise.

Il (elle) est placé(e) sous la responsabilité d'un N + 1.

5) Réglementation d'activités (le cas échéant)

Pas d'habilitation particulière

Fiche 5
Ingénierie : référentiel d'activités et référentiel de certification

1) Référentiel d'activités et référentiel de certification dans deux tableaux

Référentiel d'activités

ACTIVITÉS VISÉES PAR LA QUALIFICATION	COMPÉTENCES ASSOCIÉES AUX ACTIVITÉS VISÉES par la qualification
A1 : organiser son poste de travail et préparer sa production	C1 : approvisionner et/ou vérifier les matières d'œuvre C2 : contrôler les équipements C3 : vérifier l'état des protections et des sécurités
A2 : assurer les opérations de production	C4 : assurer la production demandée C5 : s'assurer de la continuité de l'approvisionnement de la matière d'œuvre C6 : surveiller les indicateurs et paramètres de production
A3 : contrôler la production	C7 : contrôler la production C8 : discriminer les produits
A4 : communiquer, rendre compte	C9 : rendre compte de l'avancement de la production et des anomalies C10 : partager les informations C11 : saisir les informations qualité, gestion de production et maintenance
A5 : maintenir et améliorer	C12 : assurer la bonne tenue de son poste de travail C13 : proposer des actions d'amélioration
A6 : appliquer les règles d'hygiène, de sécurité et d'environnement	C14 : respecter les règles d'hygiène, de sécurité et d'environnement en vigueur au poste

Référentiel de certification

COMPÉTENCES OU CAPACITÉS qui seront évaluées	MODALITÉS D'ÉVALUATION	CRITÈRES D'ÉVALUATION
C1 : approvisionner et/ou vérifier les matières d'œuvre	En situation réelle au poste de travail et/ou présentation orale d'un dossier descriptif d'activité en salle et évaluation par le tuteur et le formateur	Les caractéristiques des matières d'œuvre sont contrôlées et validées. Les approvisionnements sont réalisés et sont conformes en nature, en quantité à l'ordre de fabrication.
C2 : contrôler les équipements	En situation réelle au poste de travail et/ou présentation orale d'un dossier descriptif d'activité en salle et évaluation par le tuteur et le formateur	Conformément à l'ordre de fabrication : – les équipements sont choisis en fonction de la tâche à réaliser ; – leurs caractéristiques techniques et d'usage sont contrôlées ; – les consommables, les outils sont présents et fonctionnels.
C3 : vérifier l'état des protections et des sécurités	En situation réelle au poste de travail et/ou présentation orale d'un dossier descriptif d'activité en salle et évaluation par le tuteur et le formateur	Les équipements sont à l'arrêt, les systèmes de sécurité sont opérationnels. Les arrêts d'urgence des équipements sont accessibles.

COMPÉTENCES OU CAPACITÉS qui seront évaluées	MODALITÉS D'ÉVALUATION	CRITÈRES D'ÉVALUATION
C4 : assurer la production demandée	En situation réelle au poste de travail et/ou présentation orale d'un dossier descriptif d'activité en salle et évaluation par le tuteur et le formateur	La production est réalisée suivant les consignes et le mode opératoire défini. Les produits fabriqués sont conformes aux critères de contrôle qualité. Les produits sont stockés et dégagés selon les procédures.
C5 : s'assurer de la continuité de l'approvisionnement de la matière d'œuvre	En situation réelle au poste de travail et/ou présentation orale d'un dossier descriptif d'activité en salle et évaluation par le tuteur et le formateur	Les matières d'œuvre sont toujours approvisionnées dans les délais. Les lieux de stockage et les temps de transfert de la matière d'œuvre sont connus et pris en compte. Les lieux de stockage sont dégagés, l'optimisation du changement de lot est recherchée.
C6 : surveiller les indicateurs et paramètres de production	En situation réelle au poste de travail et/ou présentation orale d'un dossier descriptif d'activité en salle et évaluation par le tuteur et le formateur	Les points à surveiller sont contrôlés régulièrement selon la procédure définie. Le relevé des informations est réalisé et comparé aux consignes à respecter. Les dérives sont signalées au responsable.
C7 : contrôler la production	En situation réelle au poste de travail et/ou présentation orale d'un dossier descriptif d'activité en salle et évaluation par le tuteur et le formateur	Les contrôles sont effectués selon les méthodes de contrôles adaptées et utilisées selon les modes opératoires définis. Les défauts de production sont repérés, identifiés, et relevés suivant les critères qualités définis.
C8 : discriminer les produits	En situation réelle au poste de travail et/ou présentation orale d'un dossier descriptif d'activité en salle et évaluation par le tuteur et le formateur	Les produits défectueux sont repérés et isolés suivant les protocoles qualités définis. Le défaut des produits, le poste et l'opérateur responsable sont notifiés, suivant le protocole qualité, sur le lot.
C9 : rendre compte de l'avancement de la production et des anomalies	En situation réelle au poste de travail et/ou présentation orale d'un dossier descriptif d'activité en salle et évaluation par le tuteur et le formateur	Les documents liés à l'activité sont correctement renseignés. Les informations transmises sont issues de faits établis, significatifs et reconnus ; et sont exploitables. Les données de production et les paramètres de réglages définis sont consignés, au fur et à mesure de l'avancement de celle-ci, sans erreur, sur les fiches de production. L'alerte est donnée au N + 1.
C10 : partager les informations	En situation réelle au poste de travail et/ou présentation orale d'un dossier descriptif d'activité en salle et évaluation par le tuteur et le formateur	Les informations recueillies au cours de ses expériences sont communiquées aux collègues lors du passage de consigne.
C11 : saisir les informations qualité, gestion de production et maintenance	En situation réelle au poste de travail et/ou présentation orale d'un dossier descriptif d'activité en salle et évaluation par le tuteur et le formateur	Les informations sont transcrites de façon explicite sur les supports papier ou informatiques, conformément au protocole qualité.

COMPÉTENCES OU CAPACITÉS qui seront évaluées	MODALITÉS D'ÉVALUATION	CRITÈRES D'ÉVALUATION
C12 : assurer la bonne tenue de son poste de travail	En situation réelle au poste de travail et/ou présentation orale d'un dossier descriptif d'activité en salle et évaluation par le tuteur et le formateur	Tous les équipements, outils et accessoires du poste de travail sont vérifiés, rangés et propres.
C13 : proposer des actions d'amélioration	En situation réelle au poste de travail et/ou présentation orale d'un dossier descriptif d'activité en salle et évaluation par le tuteur et le formateur	Des actions d'amélioration, correctives et préventives peuvent être proposées.
C14 : respecter les règles d'hygiène, de sécurité et d'environnement en vigueur au poste.	En situation réelle au poste de travail et/ou présentation orale d'un dossier descriptif d'activité en salle et évaluation par le tuteur et le formateur	Les consignes d'hygiène, sécurité et environnement liées à l'activité rigoureusement appliquées, par exemple : <ul style="list-style-type: none"> – équipements de protections individuels appropriés aux situations ; – tri et stockage des déchets, rebuts, effluents... ; – des actions correctives et préventives peuvent être proposées.

Fiche 6
Accès à la certification

1) Voies d'accès

VOIES D'ACCÈS	OUI	NON
Après un parcours de formation continue	X	
En contrat de professionnalisation	X	
Par candidature individuelle		X
Par expérience Dispositif VAE prévu en 2004	X	

Attention, les CQP ne sont pas accessibles par la voie de la formation initiale ou du contrat d'apprentissage.

2) Existe-t-il un dispositif d'agrément établi par la branche professionnelle pour préparer au CQP ?

Organismes préparant le CQP :

- Institut de céramique française (Limoges) ;
- AFPI Limousin (Limoges) – par délégation de l'Institut de céramique française.

La branche céramique connaît et reconnaît les organismes de formation céramique, et en fonction de cela les habilite pour préparer aux formations CQP.

Elle organise les jurys de CQP et entérine les évaluations en CPNE-FP. Si un organisme de formation n'est pas reconnu par la branche, la CPNE-FP n'entérine pas la formation CQP donnée et ne désigne pas de jury CQP.

3) Conditions particulières éventuelles d'accès à la certification

Pas de niveau particulier.

Validation des acquis de l'expérience (VAE)

1) Préciser les conditions spécifiques de recevabilité de la demande des candidats

La durée minimale d'expérience requise en rapport avec le CQP dont la validation est demandée est de 3 ans.

2) Description de la procédure de VAE

Dans le cadre d'une validation des acquis de l'expérience (VAE), l'accès à la certification est constitué des étapes suivantes :

- en amont, une phase de recevabilité de la demande ;
- une phase constitutive de la commission de validation : un entretien de validation, à l'appui d'un dossier de preuves préalablement constitué décrivant les situations professionnelles en rapport avec les capacités professionnelles du CQP visé ;
- une phase de jury paritaire de délibération qui vérifie que l'organisation des actions d'évaluation est conforme au dispositif paritaire et au référentiel du CQP visé, examine le récapitulatif des évaluations mis à disposition par la commission d'évaluation et déclare admissibles ou non admissibles les candidats.

Pour que le candidat soit déclaré admissible au CQP par le jury paritaire de délibération l'ensemble des activités visées par la qualification (blocs de compétences) doit être acquis.

3) Au regard des compétences décrites (fiche 5), donner quelques exemples de preuves sur lesquelles se base le jury.

Capacité à décrire :

- assurer les productions demandées.

Critères d'évaluation :

- la production est réalisée suivant les consignes et le mode opératoire défini ;
- les produits fabriqués sont conformes aux critères de contrôle qualité ;
- les produits sont stockés et dégagés selon les procédures.

4) En cas de validation partielle

Le candidat bénéficie de la conservation des valeurs des modules acquis pendant une durée de 5 ans.

Il est proposé au candidat un parcours de formation individualisé sur la base des seules séquences du cycle CQP dont il a besoin. Le candidat dispose de 5 ans pour valider la partie manquante de la certification.

Fiche 8
Composition du jury délivrant le CQP

Remarque : informer la CNCP pour toute modification intervenant dans la composition des jurys indiqués

1) Règles de constitution du jury (à préciser selon la voie d'accès)

La constitution du jury est la même quelle que soit la voie d'accès (formation ou VAE)

Qualité du président du jury et mode de désignation : le président du jury est élu à chaque jury parmi et par les membres du jury, avec une alternance de candidature entre le collège employeurs et le collège salariés

Nombre de personnes composant le jury : 4

Pourcentage du nombre de personnes extérieures au dispositif conduisant au CQP : 100 %

Précisez la répartition des représentants des salariés et des employeurs en pourcentage 50 % de représentants du collège employeur et 50 % de représentants du collège salariés.

2) Document remis aux lauréats

Joindre une copie du document remis aux lauréats

(Voir copie page suivante.)

CONFÉDÉRATION DES INDUSTRIES CÉRAMIQUES DE FRANCE

Diplôme du CERTIFICAT DE QUALIFICATION PROFESSIONNELLE Opérateur (trice) Procédés Industriels des Entreprises Céramiques

Vu le procès-verbal établi par le jury du
Et la délibération de la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle du
Le CQP Opérateur (trice) Procédés Industriels des Entreprises Céramiques
est délivré à

Le .././20..

Le Titulaire

Le Président de la CICF

Fiche 9
Système de veille et liens avec d'autres certifications

1) Existe-t-il un dispositif de veille permettant de suivre les évolutions des métiers et des qualifications de la branche professionnelle ?

(Le système de veille n'est pas une exigence pour l'enregistrement au RNCP. Dans le cas où il est mis en place, répondre aux questions suivantes)

A. – Description du système de veille (observatoire, contrats d'études prospectives...)

Observatoire des métiers <http://www.opca3plus.fr>.

B. – Indication d'instances de concertation pour la construction ou le développement des CQP

Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNE-FP).

C. – Existe-t-il un dispositif de suivi des titulaires de CQP ?

Un point sera fait annuellement lors d'une CPNE-FP sur la base d'une présentation de l'organisme ayant délivré la formation (AFPI ou ICF).

2) Dans le cas où ce CQP a déjà été mis en œuvre...

A. – Préciser les évolutions du CQP depuis sa création jusqu'à sa forme actuelle

– avenant n° 1 de l'accord relatif à la formation professionnelle du 5 novembre 1996 en date du 30 septembre 1997 ;

– avenant n° 1 à l'avenant à la convention collective nationale des industries céramiques relatif aux nouvelles classifications professionnelles et aux salaires minima conventionnels des personnels ouvriers, ETAM et cadres en date du 10 avril 2017.

B. – Quelle est la répartition des titulaires selon les voies d'accès ?

EFFECTIF	FORMATION CONTINUE dont contrat de professionnalisation	CANDIDATURE individuelle	VAE	NOMBRE TOTAL de titres
Cumulés depuis				
Lors de la dernière année d'attribution Année :				
Moyenne annuelle				

C. – Analyse globale

4) Identification des certifications comparables existant

Pas de certification comparable existante

5) Équivalence instituée totale ou partielle avec d'autres certifications

Pas d'équivalence avec d'autres certifications

Résumé descriptif de la certification (fiche répertoire)

Intitulé (cadre 1)

CQP opérateur(trice) procédés industriels des entreprises céramiques

Autorité responsable de la certification (cadre 2)

Confédération des industries céramiques de France

Qualité du(des) signataire(s) de la certification (cadre 3)

Président

Résumé du référentiel d'emploi ou éléments de compétences acquis (cadre 5)

Rôle de l'opérateur(trice) procédés industriels des entreprises :

Le (la) opérateur(trice) procédés industriels des entreprises céramiques assure conformément aux modes opératoires prescrits le bon fonctionnement d'une portion de ligne de fabrication, automatisée ou non en respectant les objectifs quantitatifs et qualitatifs de production.

Le (la) titulaire de l'emploi doit garantir, par ses initiatives, le maintien du bon déroulement de son travail.

Il (elle) assure la traçabilité des opérations de fabrication, assure la maintenance de premier niveau et respecte les consignes de sécurité.

Ses compétences s'articulent autour de 6 grands pôles d'activités :

A1 : organiser son poste de travail et préparer sa production.

A2 : assurer les opérations de production.

A3 : contrôler la production.

A4 : communiquer, rendre compte.

A5 : maintenir et améliorer.

A6 : appliquer les règles d'hygiène, de sécurité et d'environnement.

Compétences ou capacités évaluées :

C1 : approvisionner et/ou vérifier les matières d'œuvre.

C2 : contrôler les équipements.

C3 : vérifier l'état des protections et des sécurités.

C4 : assurer la production demandée.

C5 : s'assurer de la continuité de l'approvisionnement de la matière d'œuvre.

C6 : surveiller les indicateurs et paramètres de production.

C7 : contrôler la production.

C8 : discriminer les produits.

C9 : rendre compte de l'avancement de la production et des anomalies.

C10 : partager les informations.

C11 : saisir les informations qualités, gestion de production et maintenance.

C12 : assurer la bonne tenue de son poste de travail.

C13 : proposer des actions d'amélioration.

C14 : respecter les règles d'hygiène, de sécurité et d'environnement en vigueur au poste.

Secteurs d'activité ou types d'emplois accessibles par le détenteur de ce diplôme, ce titre ou ce certificat (cadre 6)

Secteurs d'activité : industrie céramique

Céramique sanitaire/céramiques réfractaires/céramiques techniques/arts de la table/carreaux/poterie horticole/poterie utilitaire/luminaire/matières premières. Entreprises généralement de type PME/PMI.

Types d'emplois accessibles :

- opérateur(trice) de production ;
- couleur ;
- choisisseur ;
- useur de grain...

Codes des fiches ROME les plus proches (5 au maximum) :

H 2803 Façonnage et émaillage en industrie céramique.

Modalités d'accès à cette certification (cadre 7)

Descriptif des composantes de la certification :

Le référentiel du CQP opérateur(trice) procédés industriels des entreprises céramiques est constitué de plusieurs domaines d'activités professionnelles (blocs de compétences) indépendants les uns des autres. Tous ces blocs de compétences doivent être validés pour que le CQP soit délivré. Ce CQP est accessible soit à l'issue d'un parcours de formation professionnelle, soit à l'issue d'une action de validation des acquis de l'expérience (VAE).

Dans le cadre d'un parcours de formation professionnelle, l'accès à la certification est constitué des étapes suivantes :

- en amont, une phase d'inscription préalable, par l'intermédiaire d'une entreprise ou d'un organisme ;
- une phase constitutive de l'évaluation ;

L'institut de céramique française définit les modalités d'évaluation en concertation avec l'entreprise et les acteurs concernés (organismes, candidats, tuteurs...). Les capacités professionnelles mentionnées dans le référentiel du CQP sont évaluées par la commission d'évaluation à l'aide des critères, niveaux d'exigence et conditions d'évaluation définis par ce même référentiel ;

- une phase de jury paritaire de délibération qui vérifie que l'organisation des actions d'évaluation est conforme au dispositif paritaire et au référentiel du CQP visé, examine le récapitulatif des évaluations mis à disposition par la commission d'évaluation et déclare admissibles ou non admissibles les candidats.

Dans le cadre d'une validation des acquis de l'expérience (VAE), l'accès à la certification est constitué des étapes suivantes :

- en amont, une phase de recevabilité de la demande ;
- une phase constitutive de la commission de validation : un entretien de validation, à l'appui d'un dossier de preuves préalablement constitué décrivant des situations professionnelles en rapport avec les capacités professionnelles du CQP visé ;
- une phase de jury paritaire de délibération qui vérifie que l'organisation des actions d'évaluation est conforme au dispositif paritaire et au référentiel du CQP visé, examine le récapitulatif des évaluations mis à disposition par la commission d'évaluation et déclare admissibles ou non admissibles les candidats.

Le bénéfice des composantes acquises peut être gardé 5 ans.

CONDITIONS D'INSCRIPTION À LA CERTIFICATION	OUI	NON	INDIQUER LA COMPOSITION DES JURYS
Après un parcours de formation sous statut d'élève ou d'étudiant		X	
En contrat d'apprentissage		X	

CONDITIONS D'INSCRIPTION À LA CERTIFICATION	OUI	NON	INDIQUER LA COMPOSITION DES JURYS
Après un parcours de formation continue	X		2 représentants des salariés et 2 représentants employeurs
En contrat de professionnalisation	X		2 représentants des salariés et 2 représentants employeurs
Par candidature libre		X	
Par expérience Date de mise en place : 2014	X		2 représentants des salariés et 2 représentants employeurs

Liens avec d'autres certifications (cadre 8)

Pas de lien avec d'autres certifications.

Accords européens ou internationaux (cadre 9)

Base légale (cadre 10)

Référence arrêté création (ou date 1^{er} arrêté enregistrement) :

Références autres :

Pour plus d'information (cadre 11)

Statistiques :

Autres sources d'informations : observatoire des métiers <http://www.opca3plus.fr>.

Lieu(x) de certification : institut de céramique française (Limoges) ou intra-entreprise.

Lieu(x) de préparation à la certification déclaré(s) par l'organisme certificateur :

- institut de céramique française (Limoges) ;
- AFPI Limousin (Limoges) par délégation de l'institut de céramique française.

Historique : pas d'autre libellé de certification ni autorité ayant délivré cette certification

Liste des liens sources (cadre 12)

Site Internet de l'autorité délivrant la certification

Brochure n° 3004

Convention collective nationale

**IDCC : 1408. – NÉGOCE ET DISTRIBUTION DE COMBUSTIBLES SOLIDES,
LIQUIDES, GAZEUX ET PRODUITS PÉTROLIERS**

ACCORD DU 28 MARS 2018
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA AU 1^{ER} JUILLET 2018

NOR : ASET1850664M
IDCC : 1408

Entre :

FEGAZLIQ ;

AIP ;

FFPI ;

FF3C,

D'une part, et

CGT ;

CFDT ;

CFE-CGC ;

FEETS FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Conformément aux dispositions légales en vigueur, et conformément aux dispositions de la convention collective nationale des entreprises du négoce et de distribution de combustibles solides, liquides, gazeux et produits pétroliers du 20 décembre 1985, les organisations patronales et syndicales de salariés soussignées conviennent de ce qui suit quant à la grille des salaires minima :

Article 1^{er}

La valeur de V est portée à 7,0174 € à compter du 1^{er} juillet 2018.

Article 2

La valeur de V' est portée à 0,4745 € à compter du 1^{er} juillet 2018.

Article 3

La valeur de M, telle que définie par l'avenant du 5 mai 2003, est fixée à 1 530,54 €, à compter du 1^{er} juillet 2018.

Article 4

Conformément à la réglementation en vigueur, les parties signataires n'ont pas prévu de stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés, dans la mesure où les salaires minima conventionnels ont vocation à s'appliquer dans toutes les entreprises de la branche sans aucune condition d'effectif.

Article 5

Conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail, le présent accord sera notifié par la délégation patronale à l'ensemble des organisations syndicales représentatives à l'issue de la signature. La notification, qui sera effectuée par lettre recommandée avec accusé de réception ou par remise d'un exemplaire de l'accord signé contre récépissé s'il a été signé en séance, déclenchera l'ouverture du délai d'exercice du droit d'opposition.

Conformément aux dispositions des articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail, le texte du présent accord sera déposé par la délégation patronale auprès des services centraux du ministre chargé du travail et au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de la branche.

Les parties signataires s'engagent dans le cadre de l'article L. 2261-15 du code du travail à effectuer les démarches nécessaires pour obtenir l'extension du présent accord.

Fait à Paris, le 28 mars 2018.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3004

Convention collective nationale

IDCC : 1408. – **NÉGOCE ET DISTRIBUTION DE COMBUSTIBLES SOLIDES,
LIQUIDES, GAZEUX ET PRODUITS PÉTROLIERS**

AVENANT DU 28 MARS 2018
PORTANT RÉVISION DES CLASSIFICATIONS

NOR : ASET1850665M
IDCC : 1408

Entre :
FEGAZLIQ ;
AIP ;
FFPI ;
FF3C,
D'une part, et
CGT ;
CFDT ;
CGT-FO ;
CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Dans le cadre de l'obligation légale d'examen des classifications conventionnelles, les partenaires sociaux de la branche du « Négoce et distribution de combustibles solides, liquides, gazeux et produits pétroliers » (idcc 1408) ont convenu de ce qui suit :

Objet de l'avenant

Le présent avenant a pour objet la révision des classifications professionnelles des : « ouvriers et employés », des « techniciens et agents de maîtrise », et des « cadres », telles que prévues aux chapitres II, III, IV, V, VI et VII de la convention collective du « négoce et distribution de combustibles solides, liquides, gazeux et produits pétroliers ».

En effet, depuis la dernière révision des grilles des classifications en 1997, le dernier travail de cartographie des métiers, datant de décembre 2017, effectué dans le cadre des missions de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications de la branche, a permis de mettre en évidence que les métiers et les entreprises de la branche ont connu certaines évolutions.

Cette démarche de cartographie des métiers constitue l'un des outils de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC).

Les partenaires sociaux de la branche ont donc souhaité mettre à jour les classifications sans pour autant modifier le système existant, ni dénaturer la structure de la grille.

Le présent avenant a également pour objet de réviser consécutivement les articles de la convention collective impactés par ces nouvelles classifications.

L'objectif principal consiste à rendre les classifications plus lisibles au moyen d'une présentation plus simple, et à repositionner dans les grilles certains métiers indicatifs, au moyen de critères eux-mêmes indicatifs, de manière à faciliter la classification des emplois, dans toutes les entreprises. Il est entendu par « emplois indicatifs » les emplois pour lesquels des effectifs conséquents existent au sein de la branche.

Ainsi, le présent avenant instaure des grilles de classifications rénovées, permettant d'accroître l'employabilité des salarié(e)s grâce à une classification aisément transposable d'une entreprise à une autre.

Il a été décidé :

- de conserver les catégories « ouvriers et employés », « techniciens et agents de maîtrise », et « cadres » en y appliquant le genre féminin ;
- de supprimer les niveaux et les échelons existants ;
- de modifier les coefficients et d'en réduire le nombre pour certaines catégories ;
- et de réactualiser les listes des emplois et des critères, donnés à titre indicatif.

Enfin, les parties signataires rappellent que la convention collective n'a pas vocation à lister précisément l'ensemble des postes existants dans les entreprises. Il appartient à chaque entreprise de déterminer le positionnement des différents métiers notamment en fonction des catégories définies dans les classifications de branche.

Contenu de l'avenant

Le présent avenant de révision des classifications comprend les nouvelles dispositions conventionnelles relatives aux classifications ; ainsi que les dispositions modifiées de la convention collective.

Les parties signataires ont pris en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, ainsi que l'objectif de mixité des emplois tout au long des travaux de révision du présent avenant.

À cet égard, tant la méthode que les critères de classification, ont été analysés afin de vérifier qu'ils n'étaient pas susceptibles d'induire des discriminations entre les femmes et les hommes, et que seules les compétences objectives et nécessaires à la tenue de l'emploi étaient prises en compte.

De la même manière, conformément à la réglementation en vigueur, les parties signataires n'ont pas prévu de stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés, dans la mesure où les classifications conventionnelles ont vocation à s'appliquer dans toutes les entreprises de la branche sans aucune condition d'effectif.

Elles rappellent que les classifications ont pour objectif de définir et de hiérarchiser des emplois par des niveaux ; par ailleurs, elles assurent la relation avec les salaires minima conventionnels garantis.

Elles rappellent également que les classifications portent sur l'emploi occupé et non sur les compétences ou qualifications du (de la) salarié(e) qui occupe l'emploi. Les classifications ne sont pas un outil d'évaluation du personnel.

Le positionnement dans les grilles doit tenir compte uniquement des exigences et compétences requises par l'emploi, indépendamment des compétences détenues par ailleurs par la personne.

Conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur, les parties signataires conviennent des dispositions suivantes :

CHAPITRE I^{er}

CHAMP D'APPLICATION

Le présent avenant de révision des classifications conventionnelles s'applique à toutes les entreprises comprises dans le champ d'application de la convention collective nationale du « Négoce et distribution de combustibles solides, liquides, gazeux et produits pétroliers » du 20 décembre 1985. Les classifications conventionnelles s'appliquent à tou(te)s les salarié(e)s de la branche.

CHAPITRE II

STRUCTURE DES NOUVELLES CLASSIFICATIONS

Les catégories professionnelles des emplois de la branche dans la convention collective sont un élément d'identité de l'emploi ; elles permettent aux salarié(e)s de se repérer dans l'organisation et la hiérarchie de l'entreprise. Il est rappelé que le bulletin de paie mentionne la classification du salarié qui lui est applicable.

Article 1^{er}

Catégories de personnel

Les trois grandes catégories professionnelles identifiées dans la branche demeurent les :

- « ouvrier(e)s et employé(e)s » ;
- « technicien(ne)s et agent(e)s de maîtrise » ;
- « cadres ».

Les emplois, donnés à titre indicatif, sont classés dans l'une ou l'autre de ces trois catégories de personnel.

Article 2

Niveaux de classification

On dénombre désormais un total de 16 « niveaux » de classification :

- 6 « niveaux » concernent le personnel de la catégorie « ouvrier(e)s et employé(e)s » ;
- 3 « niveaux » concernent le personnel de la catégorie « technicien(ne)s et agent(e)s de maîtrise » ;
- 7 « niveaux » concernent le personnel de la catégorie « cadres ».

Article 3

Filières

Les emplois, à l'exception des emplois cadres sont classés en filières. Certaines filières ont été créées, et certaines autres ont été subdivisées. En outre, toutes les catégories de personnel ne se retrouvent pas systématiquement dans chaque filière.

Article 3.1

Au sein de la catégorie « ouvrier(e)s et employé(e)s », les différents emplois indicatifs sont désormais classés dans 4 filières dont 2 se subdivisent en sous-filières :

1. La filière « commerciale » ;
2. La filière « administrative – services supports » ;
3. La filière « logistique », subdivisée en 3 sous-filières : « administrative », « dépôt » et « distribution » ;

4. La filière « technique », subdivisée en 4 sous-filières : « administrative », « installation », « entretien », et « station-service ».

Article 3.2

Au sein de la catégorie « technicien(ne)s et agent(e)s de maîtrise », les différents emplois indicatifs sont désormais classés dans 5 filières :

1. La filière « services supports » ;
2. La filière « commerciale » ;
3. La filière « technique » ;
4. La filière « logistique » ;
5. La filière « station-service ».

Article 4

Coefficients

Article 4.1

Le nombre total des coefficients a été réduit, et les anciens niveaux et échelons ont été supprimés. L'échelle des coefficients va de 200 à 460 pour l'ensemble des catégories. Certains coefficients ont été supprimés sans être remplacés ; il s'agit :

- des coefficients 120, 140, et 160 dans l'ancienne catégorie « ouvriers et employés » ;
- et des coefficients 260, 380 et 460 dans l'ancienne catégorie « cadres ».

Article 4.2

Les coefficients des nouvelles grilles de classification ont changé de numérotation :

- a) la catégorie « ouvrier(e)s et employé(e)s », regroupe les 6 nouveaux coefficients suivants : 200 ; 210 ; 220 ; 230 ; 240 ; 250.
- b) la catégorie « technicien(ne)s et agent(e)s de maîtrise » regroupe les 3 nouveaux coefficients suivants : 300 ; 310 ; 320.
- c) La catégorie « cadres » regroupe les 7 nouveaux coefficients suivants : 400 ; 410 ; 420 ; 430 ; 440 ; 450 ; 460.

ANCIENNES GRILLES DE CLASSIFICATION			NOUVELLES GRILLES DE CLASSIFICATION
« Ouvrier(e)s et employés(e) »			
Niveau	Échelon	Coefficient	Nouveau coefficient
I	1	120	200
I	2	125	
I	3	130	210
II	1	140	220
II	2	150	
II	3	160	230
III	1	170	
III	2	180	240
III	3	190	250
« Technicien(ne)s et agent(e)s de maîtrise »			
IV	1	210	300

ANCIENNES GRILLES DE CLASSIFICATION			NOUVELLES GRILLES DE CLASSIFICATION
IV	2	250	310
IV	3	290	320
« Cadres »			
V		260	400
V		300	
VI		340	410
VI		380	420
VI		420	
VI		460	430
VI		500	
VII		600	440
VII		720	450
VIII		900	460

Article 5

« Emplois indicatifs ». – « Critères indicatifs »

Les terminologies « désignation/emploi », et « Emplois/fonctions repères » ont été supprimées et remplacées par : « emplois indicatifs ».

Afin de faciliter la mise en œuvre des classifications au sein des entreprises, les parties signataires ont identifié, au sein du présent avenant, des emplois qui illustrent concrètement les situations de travail les plus courantes.

Ainsi, des emplois indicatifs, pour les métiers exercés dans la branche, ont été insérés dans les grilles des classifications, à titre d'exemples.

Certains emplois peuvent être positionnés, selon les entreprises, sur plusieurs coefficients, notamment en raison du degré d'implication, du niveau d'autonomie, du niveau d'expérience, du niveau de diplôme, ou du niveau de responsabilité.

De même, les anciens niveaux et échelons ont été supprimés ; des critères dits « indicatifs » permettent désormais le classement des emplois.

Toutefois, il appartient à chaque entreprise de décrire ses propres emplois et de les classer. Un même emploi peut avoir une description très différente d'une entreprise à une autre et donc un classement à un niveau différent.

CHAPITRE III

RÉVISION DES ARTICLES DE LA CONVENTION COLLECTIVE

Article 1^{er}

Les dispositions modifiées de la convention collective :

Les articles suivants de la convention collective sont modifiés du fait des nouvelles classifications :

- chapitre II : article 1^{er} ; article 2 alinéa 1^{er} ;
- chapitre III : article 1^{er} ; article 2 ; article 3 alinéa a ;
- chapitre IV : article 1^{er} ; article 2 alinéa 1^{er} ;
- chapitre V : article 1^{er} ; article 2 ;
- chapitre VII : article 1^{er} ; article 2.

De même, les intitulés des chapitres II, III, IV et V sont également supprimés et remplacés par :

- chapitre II « Dispositions particulières aux ouvrier(e)s et employé(e)s » ;
- chapitre III « Classification du personnel ouvrier(e)s et employé(e)s » ;
- chapitre IV « Dispositions particulières aux technicien(nes)s et agent(e)s de maîtrise » ;
- chapitre V « Classification des technicien(nes)s et agent(e)s de maîtrise » ;

L'ensemble des dispositions conventionnelles, en dehors de ces articles, reste inchangé.

Article 2

Modifications relatives au personnel « Ouvrier(e)s et employé(e)s »

Article 2.1

L'article 1^{er} « Domaine d'application » du chapitre II « Dispositions particulières aux ouvriers et employés » est supprimé et remplacé par les dispositions suivantes :

« Article 1^{er}

Domaine d'application

Les présentes dispositions s'appliquent aux ouvrier(e)s et employé(e)s des entreprises relevant du champ d'application territorial et professionnel de la convention collective dont le classement s'établit entre les coefficients 200 et 250 ».

Article 2.2

Le premier alinéa de l'article 2 « Période d'essai » du chapitre II « Dispositions particulières aux ouvriers et employés » est supprimé et remplacé par les dispositions suivantes :

« Article 2

Période d'essai

Pour les contrats à durée indéterminée, tout embauchage définitif est précédé d'une période d'essai dont la durée est fixée à 2 mois pour les ouvrier(e)s et employé(e)s (coefficients 200 à 250) ».

Article 2.3

L'article 1^{er} « Méthode de classement » et l'article 2 « Classement des postes par filières » du chapitre III « Classification du personnel ouvrier et employé » sont supprimés et remplacés par les dispositions suivantes :

« Article 1^{er}

Méthode de classement

Le classement de l'emploi de chaque salarié(e) s'effectue, en premier lieu, par filière, puis par coefficient.

Les coefficients cités ci-dessous doivent servir à la détermination des salaires minima garantis conventionnels ; seuls ces coefficients peuvent servir de base à la classification du personnel.

Les emplois sont classés en fonction de 4 filières :

1. La filière commerciale.
2. La filière administrative ("services-supports").
3. La filière logistique.
4. La filière technique.

Au sein de chacune des filières, des critères indicatifs permettent de classer les emplois par coefficient ; de même, des emplois indicatifs permettent de classer les emplois réels par filière.

Les coefficients sont compris entre 200 et 250 ; des critères indicatifs permettant l'affectation d'un coefficient prennent en compte le type d'activité, les responsabilités et le niveau des connaissances professionnelles requis par l'emploi.

Pour les coefficients 200 et 210

- type d'activité : exécution de tâches simples ou répétitives en application de consignes précises ;
- responsabilité : exécution du travail conforme aux consignes reçues sous le contrôle d'un(e) salarié(e) de qualification supérieure ;
- niveau des connaissances : emplois ne nécessitant aucune formation professionnelle spécifique.

Pour les coefficients 220 et 230

- type d'activité : travaux d'exécution qualifiés dans le cadre de directives générales. Ces travaux variés peuvent être effectués en fonction de l'activité économique ou saisonnière de l'entreprise ;
- responsabilité : responsabilité de l'exécution des tâches confiées sous le contrôle d'un supérieur hiérarchique ;
- niveau des connaissances : niveau de qualification relevant d'une formation professionnelle spécifique minimum sanctionnée par une certification professionnelle en relation avec l'emploi principal occupé ou des connaissances équivalentes.

Pour les coefficients 240 et 250

- type d'activité : travaux très qualifiés pouvant être exécutés sous le contrôle d'un(e) supérieur(e) hiérarchique et, dans certaines circonstances, en pleine autonomie ;
- responsabilité : l'emploi suppose une certaine initiative dans l'exécution du travail. Selon la nature de l'emploi, le (la) salarié(e) peut être amené(e) à contrôler du personnel d'un niveau hiérarchique inférieur, en fonction des instructions reçues.
- niveau des connaissances : l'emploi requiert une certification professionnelle ou une expérience, des compétences ou les connaissances professionnelles requises pour l'exécution de travaux très qualifiés.

Article 2

Grilles de classification

Filière commerciale

Catégorie "Ouvrier(e)s/employé(e)s"

COEFFICIENT	CRITÈRES INDICATIFS	EMPLOIS INDICATIFS
200	Besoin de consignes	Employé(e) commercial(e)
210	Besoin de consignes Qualifié(e)	Employé(e) commercial(e)
220	Formation initiale (niveau bac)	Assistant(e) commercial(e)
230	Formation initiale (niveau bac) Qualifié(e)	Assistant(e) commercial(e)
240	Formation initiale (niveau bac, bac + 2) Fait preuve d'initiative/délégation possible	Assistant(e) commercial(e) Commercial(e) itinérant(e)
250	Formation initiale (niveau bac, bac + 2) Fait preuve d'initiative/exerce une délégation, qualifié(e)	Assistant(e) commercial(e) Commercial(e) itinérant(e)

Filière administrative ("services-supports")

COEFFICIENT	CRITÈRES INDICATIFS	EMPLOIS INDICATIFS
200	Besoin de consignes	Personnel de nettoyage Employé(e) administratif(ve)
210	Besoin de consignes, qualifié(e)	Personnel de nettoyage Employé(e) administratif(ve)
220	Formation initiale (niveau bac)	Assistant(e) administratif(ve) Assistant(e) comptable
230	Formation initiale (niveau bac), qualifié(e)	Assistant(e) administratif(ve) Assistant(e)comptable
240	Formation initiale (niveau bac, bac + 2) Fait preuve d'initiative/délégation possible	Assistant(e) administratif(ve) Assistant(e) comptable
250	Formation initiale (niveau bac, bac + 2), fait preuve d'initiative/exerce une délégation, qualifié(e)	Assistant(e) administratif(ve) Assistant(e) comptable

Filière logistique

COEF.	CRITÈRES INDICATIFS	EMPLOIS INDICATIFS		
		FILIÈRE administrative	FILIÈRE dépôt	FILIÈRE distribution
200	Besoin de consignes	Personnel de nettoyage	Manutentionnaire	Manutentionnaire
210	Besoin de consignes, qualifié(e)	Personnel de nettoyage	Manutentionnaire	Manutentionnaire
220	Permis C, faculté de conduire un engin motorisé, besoin de consignes	Magasinier(ère)	Cariste	Coursier(ère)
230	Permis C/E, autonome, fait preuve d'initiatives/délégation possible	Assistant(e) logistique, dispatcheur(euse)	Mécanicien(ne), opérateur(trice), dispatcheur(euse)	Chauffeur(euse)-livreur(euse)
240	Permis C/E, fait preuve d'initiatives/exerce une délégation, expérimenté(e)	Assistant(e) logistique, dispatcheur(euse)	Mécanicien(ne) opérateur(trice), dispatcheur(euse)	Chauffeur(euse)-livreur(euse), dispatcheur(euse)
250	Permis C/E, fait preuve d'initiatives/exerce une délégation, très expérimenté(e)	Assistant(e) logistique, dispatcheur(euse)	Assistant(e) logistique, dispatcheur(euse)	Chauffeur(euse)-livreur(euse), dispatcheur(euse)

Filière technique

COEF.	CRITÈRES INDICATIFS	EMPLOIS INDICATIFS			
		Filière administrative	Filière installation	Filière entretien	Filière stations-service
200	Besoin de consignes	Assistant(e)	Aide-monteur(euse)		Opérateur(trice) station-service, personnel de nettoyage, manutentionnaire, équipier(ère)

COEF.	CRITÈRES INDICATIFS	EMPLOIS INDICATIFS			
		Filière administrative	Filière installation	Filière entretien	Filière stations-service
210	Faculté de conduire un engin motorisé, besoin de consignes, qualifié(e)	Assistant(e)	Assistant(e)	Ramoneur(euse)	Opérateur(trice) spécialiste station-service, personnel de nettoyage, manutentionnaire, équipier(ère)
220	Formation scolaire de base, permis B, qualifié(e)	Magasinier(ère)	Monteur(euse)	Technicien(ne)	
230	Fait preuve d'initiatives/délégation possible, qualifié(e) et expérimenté(e)	Magasinier(ère)	Monteur(euse)	Technicien(ne)	
240	Fait preuve d'initiatives/exerce une délégation, qualifié(e) et expérimenté(e)	Gestionnaire	Monteur(euse), technicien(ne)	Technicien(ne), dépanneur(euse)	
250	Fait preuve d'initiatives/exerce une délégation, très qualifié(e) et très expérimenté(e)	Gestionnaire	Monteur(euse), technicien(ne)	Technicien(ne), dépanneur(euse)	

Article 2.4

À l'alinéa a) de l'article 3 « Polyvalence » du chapitre III « Classification du personnel ouvrier et employé », la phrase : « Elle s'applique aux niveaux II et III » est supprimée.

Article 3

Le personnel « Technicien(ne)s et agent(e)s de maîtrise »

Article 3.1

L'article 1^{er} « Domaine d'application » du chapitre IV « Dispositions particulières aux techniciens et agents de maîtrise » est supprimé et remplacé par les dispositions suivantes :

« Article 1^{er}

Domaine d'application

Les présentes dispositions s'appliquent aux technicien(ne)s et agent(e)s de maîtrise des entreprises relevant du champ d'application territorial et professionnel de la convention collective dont le classement s'établit entre les coefficients 300 et 320 ».

Article 3.2

Le premier alinéa de l'article 2 « Période d'essai » du chapitre IV « Dispositions particulières aux techniciens et agents de maîtrise » est supprimé et remplacé par les dispositions suivantes :

« Article 2

Période d'essai

Tout embauchage définitif est précédé d'une période d'essai dont la durée est fixée à 3 mois pour les technicien(ne)s et agent(e)s de maîtrise (coefficients 300 à 320) ».

Article 3.3

L'article 1^{er} « Méthode de classement » et l'article 2 « Classement des postes par filières » du chapitre V « Classification des techniciens et agents de maîtrise » sont supprimés et remplacés par les dispositions suivantes :

« Article 1^{er} »

Méthode de classement

Le classement de l'emploi des technicien(ne)s et agent(e)s de maîtrise s'effectue en premier lieu par filière, puis par coefficient.

Les coefficients cités ci-dessous doivent servir à la détermination des salaires minima garantis conventionnels ; seuls ces coefficients peuvent servir de base à la classification du personnel.

Les emplois sont classés en fonction de 5 filières :

1. La filière commerciale « services-suppôts ».
2. La filière commerciale.
3. La filière technique.
4. La filière logistique.
5. La filière stations-service.

Au sein de chacune des filières, des critères indicatifs permettent de classer les emplois par coefficient ; de même, des emplois indicatifs permettent de classer les emplois réels par filière.

Les coefficients sont compris entre 300 et 320 ; des critères indicatifs permettant l'affectation d'un coefficient prennent en compte le type d'activité, les responsabilités, et le niveau des connaissances :

a) Type d'activité : Les technicien(ne)s et agent(e)s de maîtrise font partie du personnel d'encadrement. Leurs activités requièrent compétence, qualification et responsabilité. Certain(e)s peuvent exercer des fonctions de commandement et d'animation.

b) Responsabilité : emploi qui suppose une autonomie et la faculté de prendre des initiatives dans la conduite et l'exécution de son travail.

c) Niveau des connaissances : emploi qui requiert des certifications ou qualifications ou des connaissances professionnelles approfondies.

Pour le coefficient 300

Emploi dans lequel le (la) salarié(e) est responsable de la conduite et de l'application d'un programme de travail à partir d'instructions précises. Il (elle) peut exercer un commandement sur un groupe de personnel de classification inférieure.

Pour le coefficient 310

Emploi dans lequel le (la) salarié(e) est responsable de l'exécution d'un programme. Il (elle) peut exercer un commandement sur un groupe de personnel de classification inférieure.

Pour le coefficient 320

Emploi dans lequel le (la) salarié(e) est responsable de l'exécution d'une mission à la préparation de laquelle il peut être associé. Il (elle) peut exercer un commandement sur un personnel de niveau ou d'échelon inférieur.

Article 2

Grilles de classification

(Voir tableau page suivante.)

Catégorie technicien(ne)s/agent(e)s de maîtrise

COEF	CRITÈRES INDICATIFS	EMPLOIS INDICATIFS				
		Filière services-supports	Filière commerciale	Filière technique	Filière logistique	Filière stations-service
300	Formation initiale supérieure (niveau bac + 2), évolution de statut (O/E vers T/AM), besoin de consignes	Comptable, informaticien(ne), assistant(e) RH, responsable de groupe/section	Attaché(e) technico-commercial(e), inspecteur(trice) commercial(e)	Technicien(ne), contremaître, chef(e) de chantier	Dispatcheur(euse), agent de dépôt	Adjoint(e) au responsable de station-service, chef(e) de station-service
310	Formation initiale supérieure (niveau bac + 2), fait preuve d'initiatives/délégation possible, peut diriger un groupe de personnes	Comptable, informaticien(ne), assistant(e) RH, responsable de groupe/section	Attaché(e) technico-commercial(e), inspecteur(trice) commercial(e)	Technicien(ne), contremaître, chef(e) de chantier	Dispatcheur(euse), agent de dépôt	Adjoint(e) au responsable de station-service
320	Formation initiale supérieure (niveau bac + 2), fait preuve d'initiatives Exerce une délégation, peut diriger un groupe de personnes, très expérimenté(e)	Comptable, informaticien(ne), assistant(e) RH, responsable de groupe/section	Attaché(e) technico-commercial(e), inspecteur(trice) commercial(e)	Technicien(ne), contremaître, chef(e) de chantier	Dispatcheur(euse), chef de dépôt, agent de dépôt	Adjoint(e) au responsable de station-service

Article 4

Le personnel « Cadres »

L'article 1^{er} « Méthode de classement » et l'article 2 « Définition des niveaux » du chapitre VII « Classification des cadres » sont supprimés et remplacés par les dispositions suivantes :

« Article 1^{er} »

Méthode de classement

Le classement de chaque cadre s'effectue en tenant compte de ses compétences, de ses responsabilités et de son autonomie.

Les coefficients cités ci-dessous doivent servir à la détermination des salaires minima garantis conventionnels.

La classification du personnel « cadre » s'effectue obligatoirement en fonction de cette grille.

Les coefficients sont compris entre 400 et 460 ; des critères indicatifs permettant l'affectation d'un coefficient prennent en compte le type d'activité, les responsabilités, le niveau des connaissances et le seuil d'accès des diplômes :

Pour le coefficient 400

Ce niveau est réservé aux cadres débutant(e)s possédant un diplôme d'enseignement supérieur obtenu après 3 années d'études au minimum, correspondant aux besoins de l'emploi proposé et n'ayant pas ou peu d'expérience pratique.

Pour les coefficients 410, 420 et 430

Ce niveau concerne les cadres qualifié(e)s diplômé(e)s. Les salarié(e)s ayant acquis par leur expérience professionnelle des compétences équivalentes peuvent également accéder directement à cette position.

Ils (elles) peuvent exercer un commandement sur du personnel d'exécution et d'encadrement.

Ils (elles) assument de larges responsabilités dans les divers secteurs de l'entreprise.

Pour les coefficients 440 et 450

Ce niveau concerne les cadres ayant une grande expérience alliée à des connaissances théoriques et pratiques étendues.

Leur expérience et leur compétence permettent une délégation importante des pouvoirs.

Ils (elles) peuvent exercer un commandement sur du personnel d'exécution et d'encadrement.

À l'intérieur de ce niveau, les différents coefficients permettent de tenir compte de la variété des situations en particulier de l'importance des fonctions variant selon la taille et la structure des entreprises et des établissements.

Pour le coefficient 460

Ce niveau est réservé aux cadres de position supérieure, c'est-à-dire aux cadres dirigeant(e)s. Il est réservé à ceux (celles) qui assurent la direction de l'entreprise au plus haut niveau avec la coordination des différents secteurs.

Il peut concerner également la direction, dans les sociétés importantes, d'un encadrement comprenant plusieurs cadres des coefficients inférieurs, placés directement sous leurs ordres.

Article 2
Grilles de classification

Catégorie cadres

COEFFICIENT	CRITÈRES INDICATIFS
400	Cadre débutant(e)
410	Exerce sa responsabilité dans le cadre de missions bien précises ou après au maximum 1 an d'ancienneté au coefficient 400
420	Exerce sa fonction dans le cadre de missions bien précises et dispose d'une expérience assez étendue dans sa spécialité
430	Exerce sa fonction dans le cadre de missions bien précises et dispose d'une expérience très étendue dans sa spécialité, est considéré(e) comme expert
440	Cadre hautement spécialisé(e) disposant d'une très large autonomie. Peut exercer son autorité sur plusieurs cadres de niveau inférieur
450	Cadre hautement spécialisé(e) responsable de la coordination de plusieurs services ou départements
460	Cadre dirigeant(e)

CHAPITRE IV

MISE EN PLACE DANS LES ENTREPRISES

Jusqu'à l'entrée en vigueur des nouvelles classifications, les dispositions antérieures de la convention collective restent applicables. Les entreprises disposent d'un délai de 12 mois à compter de la publication de l'arrêté d'extension pour mettre en place la nouvelle classification.

Article 1^{er}

Conséquence du nouveau classement

Des tableaux de correspondance entre les anciennes classifications et les nouvelles classifications ont été établis, à titre indicatif, et sont joints en annexe du présent avenant. Il est bien convenu que ces tableaux n'ont aucune valeur normative et impérative.

Le positionnement au sein de la grille de classification relève de la seule responsabilité de l'employeur ou son représentant. La mise en place de la nouvelle classification peut aussi être l'occasion de réinterroger les emplois dans l'entreprise dans le cadre d'un dialogue constructif.

Article 2

Incidence sur les salaires minima conventionnels

Les grilles de classification servent de support aux montants des salaires minima conventionnels.

La mise en place des nouvelles classifications entraîne, le cas échéant, l'attribution d'un nouveau coefficient ainsi que le salaire minimum conventionnel correspondant, dans le respect du principe d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Lors de la mise en œuvre des nouvelles classifications, le nouveau coefficient affecté à chaque salarié(e) n'entraînera aucune remise en cause des éléments contractuels relatifs au statut du (de la) salarié(e).

L'application des nouvelles classifications des salarié(e)s des entreprises de la branche ne peut avoir pour effet d'entraîner une diminution des rémunérations perçues jusqu'alors par les salarié(e)s.

Ainsi, pour le personnel en place, le salaire résultant de l'éventuel « reclassement » ne peut être inférieur au salaire effectif précédemment perçu. Dans ce cas les entreprises auront la faculté de faire

apparaître sur le bulletin de paie le salaire conventionnel de l'emploi et le salaire maintenu (différence entre salaire conventionnel et ancien salaire).

En aucun cas le salaire effectif du (de la) salarié(e) ne peut être inférieur au salaire minimum conventionnel correspondant au coefficient nouvellement appliqué.

Les partenaires sociaux rappellent que la mise en place effective des nouvelles classifications est obligatoire, et qu'elle relève de la seule responsabilité de l'employeur ou de son représentant.

La mise en œuvre des nouvelles classifications dans l'entreprise pourra donner lieu, le cas échéant, à la consultation préalable des institutions représentatives du personnel, s'il en existe.

L'absence d'institutions représentatives du personnel ne peut constituer un obstacle à cette mise en œuvre dans l'entreprise.

À compter de la date d'entrée en vigueur des nouvelles classifications, il sera institué des rémunérations minimales correspondant aux nouvelles classifications.

Il est également convenu que la catégorie socioprofessionnelle de chaque salarié(e), ainsi que les droits conventionnels attachés, seront garantis à titre individuel ; de même que les présentes dispositions ne peuvent avoir d'effets moins favorables que les dispositifs particuliers qui auraient pu être mis en place dans les entreprises précédemment à la signature de cet accord.

Article 3

Information des salarié(e)s

L'employeur (se) devra informer par écrit chaque salarié(e) de sa nouvelle classification telle qu'elle résulte de cet avenant.

Article 4

Difficultés d'application

En cas de désaccord entre un(e) employeur(se) et un(e) salarié(e) sur le positionnement de l'emploi dans les nouvelles classifications, ceux-ci s'efforceront, par le dialogue et, si nécessaire, avec la médiation des représentants du personnel, s'il en existe, de s'accorder en s'appuyant, notamment, sur l'analyse des caractéristiques de l'emploi occupé.

CHAPITRE V

DISPOSITIONS DIVERSES

Article 1^{er}

Conditions de suivi – clause de rendez-vous

Les partenaires sociaux s'engagent à organiser une réunion de pilotage, dans le cadre de la CPPNI, pour faire un bilan de la mise en œuvre de l'avenant, et examiner, le cas échéant, la nécessité de procéder à une révision ou à des éventuels aménagements dudit avenant.

Les partenaires sociaux examineront donc, tous les 5 ans, à l'occasion d'une réunion de la CPPNI, la nécessité de faire évoluer ces classifications, en s'appuyant sur les derniers travaux de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications.

Article 2

Durée de l'avenant

Les parties signataires conviennent que le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée à compter de la date de sa signature.

Article 3

Entrée en vigueur de l'avenant

Le présent avenant entre en vigueur le lendemain de la publication au *Journal officiel* de son arrêté d'extension.

Article 4

Formalités

Conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, le présent avenant fera l'objet des formalités de notification, de dépôt et d'extension, auprès des organisations représentatives, des services du ministre chargé du travail et du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes.

Article 5

Force obligatoire de l'accord

Conformément aux dispositions de l'article L. 2253-1 du code du travail, les stipulations du présent accord prévalent sur celles des conventions d'entreprise conclues antérieurement ou postérieurement à la date d'entrée en vigueur du présent avenant, sauf lorsque la convention d'entreprise assure des garanties au moins équivalentes.

Article 6

Révision

En application de l'article L. 2261-7 du code du travail, sont seuls habilités à engager la procédure de révision de cet accord :

- jusqu'à la fin du cycle électoral au cours duquel l'accord est conclu :
 - une ou plusieurs organisations syndicales représentatives et signataires ou adhérentes du présent accord ;
 - une ou plusieurs organisations patronales signataires ou adhérentes et représentatives dans le cadre de l'extension ;
- à l'issue du cycle électoral au cours duquel l'accord est conclu :
 - une ou plusieurs organisations syndicales représentatives dans le champ d'application ;
 - une ou plusieurs organisations professionnelles d'employeurs de la branche et représentatives dans le cadre de l'extension.

Fait à Paris, le 28 mars 2018.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE

CORRESPONDANCES INDICATIVES ENTRE LES ANCIENNES ET LES NOUVELLES CLASSIFICATIONS

Catégorie ouvriers/employés – Filière commerciale

ANCIENNE GRILLE				GRILLE RÉVISÉE		
Niveau	Échelon	Coefficient	Désignation emploi	Nouveau coefficient	Critères indicatifs	Emplois indicatifs
I	1	120	Employé de bureau Standardiste	200	Besoin de consignes	Employé(e) commercial(e)
	2	125				
	3	130		210	Besoin de consignes Qualifié	Employé(e) commercial(e)
II	1	140	Personnel d'accueil Employé commercial et/ou administratif débutant Aide-comptable 1 ^{er} échelon	220	Formation scolaire (niveau bac)	Assistant(e) commercial(e)
	2	150	Aide-comptable 2 ^e échelon Employé commercial et/ou administratif ayant une bonne expérience			
III	3	160	Employé commercial et/ou administratif qualifié Secrétaire	230	Formation scolaire (niveau bac) Qualifié	Assistant(e) commercial(e)
	1	170	Employé commercial et/ou administratif très qualifié Personnel de vente débutant Comptable 1 ^{er} degré			
III	2	180	Personnel de vente ayant une bonne expérience	240	Formation scolaire (niveau bac, bac + 2) Fait preuve d'initiative/délégation possible	Assistant(e) commercial(e) Commercial(e) itinérant(e)

ANCIENNE GRILLE				GRILLE RÉVISÉE		
Niveau	Échelon	Coefficient	Désignation emploi	Nouveau coefficient	Critères indicatifs	Emplois indicatifs
III	3	190	Comptable 2 ^e degré Personnel de vente très qualifié	250	Formation scolaire (niveau bac, bac + 2) Fait preuve d'initiative/exerce une délégation Qualifié	Assistant(e) commercial(e) Commercial(e) itinérant(e)

Catégorie ouvriers/employés – Filière administrative (services supports)

ANCIENNE GRILLE				GRILLE RÉVISÉE		
Niveau	Échelon	Coefficient	Désignation emploi	Nouveau coefficient	Critères indicatifs	Emplois indicatifs
I	1	120	Employé de bureau Standardiste	200	Besoin de consignes	Personnel de nettoyage Employé(e) administratif(ve)
	2	125				
	3	130		210	Besoin de consignes Qualifié	Personnel de nettoyage Employé(e) administratif(ve)
II	1	140	Personnel d'accueil Employé commercial et/ou administratif débutant Aide-comptable 1 ^{er} échelon	220	Formation scolaire (niveau bac)	Assistant(e) administratif(ve) Assistant(e) comptable
	2	150	Aide-comptable 2 ^e échelon Employé commercial et/ou administratif ayant une bonne expérience			
III	3	180	Employé commercial et/ou administratif qualifié Secrétaire	230	Formation scolaire (niveau bac) Qualifié	Assistant(e) administratif(ve) Assistant(e) comptable
	1	170	Employé commercial et/ou administratif très qualifié Personnel de vente débutant Comptable 1 ^{er} degré			
III	2	180	Personnel de vente ayant une bonne expérience	240	Formation scolaire, (niveau bac, bac + 2) Fait preuve d'initiative/ délégation possible	Assistant(e) administratif(ve) Assistant(e) comptable

ANCIENNE GRILLE				GRILLE RÉVISÉE		
Niveau	Échelon	Coefficient	Désignation emploi	Nouveau coefficient	Critères indicatifs	Emplois indicatifs
III	3	190	Comptable 2 ^e degré Personnel de vente très qualifié	250	Formation scolaire (niveau bac, bac + 2) Fait preuve d'initiative/ exerce une délégation Qualifié	Assistant(e) administratif(ve) Assistant(e) comptable

Catégorie ouvriers/employés – Filière logistique

ANCIENNE GRILLE				GRILLE RÉVISÉE				
Niveau	Échelon	Coefficient	Désignation Emploi	Nouveau coefficient	Critères indicatifs	Filière administrative Emplois indicatifs	Filière dépôt Emplois indicatifs	Filière distribution Emplois indicatifs
I	2	120	Coursier Homme de chantier ou de cour, Manœuvre Aide-livreur Manutentionnaire travaillant sans l'aide d'engins mécaniques Manutentionnaire spécialisé pouvant utiliser des engins mécaniques	200	Besoin de consignes	Personnel de nettoyage	Manutentionnaire	Manutentionnaire
		125		210	Besoin de consignes Qualifié	Personnel de nettoyage	Manutentionnaire	Manutentionnaire
II	2	130	Magasinier Peseur sur pont-basculé Chauffeur-livreur utilisant le permis B et assurant l'entretien courant de son véhicule Conducteur d'engins, type chariots élévateurs (cariste)	220	Faculté de conduire un engin motorisé Besoin de consignes Permis C	Magasinier(e)	Cariste	Coursier(e) Chauffeur-livreur
		140						
II	2	150	Chauffeur-livreur utilisant le permis C et chargé de l'entretien courant de son véhicule Magasinier-livreur					

ANCIENNE GRILLE				GRILLE RÉVISÉE				
Niveau	Échelon	Coefficient	Désignation Emploi	Nouveau coefficient	Critères indicatifs	Filière administrative Emplois indicatifs	Filière dépôt Emplois indicatifs	Filière distribution Emplois indicatifs
II	3	160	Chauffeur-livreur utilisant le permis C et chargé de l'entretien courant de son véhicule et assurant l'encaissement	230	Autonome, Permis C/E Fait preuve d'initiatives/ délégation possible	Assistant(e) logistique Dispatcheur (ice)	Mécanicien(ne) Opérateur (ice) Dispatcheur (ice)	Chauffeur-livreur Dispatcheur (ice)
			Chauffeur-livreur utilisant le permis E assurant l'entretien courant de son véhicule et assurant l'encaissement					
III	1	170						
III	2	180	Chauffeur-livreur très qualifié, échelon 2	240	Permis C/E Fait preuve d'initiatives/ exerce une délégation Expérimenté	Assistant(e) logistique Dispatcheur (ice)	Mécanicien(ne) Opérateur Dispatcheur (ice)	Chauffeur-livreur Dispatcheur (ice)
III	3	190	Chauffeur-livreur très qualifié, échelon 3	250	Permis C/E Fait preuve d'initiatives/ exerce une délégation Très expérimenté	Assistant(e) logistique Dispatcheur (ice)	Assistant(e) logis- tique Dispatcheur (ice)	Chauffeur-livreur Dispatcheur (ice)

Catégorie ouvriers/employés – Filière technique

ANCIENNE GRILLE				GRILLE RÉVISÉE					
Niveau	Échelon	Coefficient	Désignation emploi	Nouveau coefficient	Critères indicatifs	Filière Administration, Emplois indicatifs	Filière Installation, Emplois indicatifs	Filière Entretien Emplois indicatifs	Filière Stations-service, Emplois indicatifs
			Employé de piste de station-service/non encaisseur, personnel de nettoyage	200	Besoin de consignes	Assistant(e)	Aide monteur (se)		Opérateur (ice) Station-service Personnel de nettoyage Manutentionnaire Équipier(ère)
I	2	125	Employé de piste de station-service/encaisseur, ramoneur, aide monteur						
I	3	130	Employé de piste de station-service très qualifié responsable des encaissements	210	Faculté de conduire un engin motorisé Besoin de consignes Qualifié	Assistant(e)	Assistant(e)	Ramoneur (se)	Opérateur (ice) spécialiste station-service Personnel de nettoyage Manutentionnaire Équipier(ère)
			Ouvrier qualifié, personnel d'entretien débutant assurant les travaux de nettoyage et d'entretien courant des installations de chauffage	220	Formation scolaire de base Permis B Qualifié	Magasinier(ère)	Monteur (se)	Technicien(ne)	
II	2	150	Personnel d'entretien assurant tous les travaux de nettoyage et d'entretien courant des installations de chauffage et le dépannage de matériels de chauffage						

Catégorie techniciens – Agents de maîtrise

ANCIENNE GRILLE			GRILLE RÉVISÉE						
Niveau, échelon, coefficient	Filière technique	Filières commerciale, administrative, informatique et comptable	Nouveau coefficient	Critères indicatifs	Filière services Supports Emplois indicatifs	Filière commerciale Emplois indicatifs	Filière technique, Emplois indicatifs	Filière logistique Emplois indicatifs	Filière stations-service Emplois indicatifs
NIVEAU IV échelon 1 210	Technicien	Attaché technico-commercial	300	Formation scolaire supérieure (niveau bac + 2) Évolution de statut (O/E vers T/AM) Besoin de consignes	Comptable Informaticien(ne) Assistant(e) RH Responsable de groupe/section	Attaché(e) technico-commercial(e) Inspecteur (ice) commercial(e)	Technicien(ne) Contremaître Chef(fe) de chantier	Dispatcheur (ice) Agent de dépôt	Adjoint(e) au responsable de station-service Chef(fe) de station-service
	Contremaître	Inspecteur commercial							
	Chef de chantier	Responsable de groupe/section							
NIVEAU IV échelon 2 250	Technicien	Attaché technico-commercial	310	Formation scolaire supérieure (niveau bac + 2) Fait preuve d'initiatives délégation possible Peut diriger un groupe de personnes	Comptable Informaticien(ne) Assistant(e) RH Responsable de groupe/section	Attaché(e) technico-commercial(e) Inspecteur (ice) commercial(e)	Technicien(ne) Contremaître Chef(fe) de chantier	Dispatcheur (ice) Agent de dépôt	Adjoint(e) au responsable de station-service
	Contremaître	Inspecteur commercial							
	Chef de chantier	Responsable de groupe/section							

ANCIENNE GRILLE			GRILLE RÉVISÉE						
Niveau, échelon, coefficient	Filière technique	Filières commerciale, administrative, informatique et comptable	Nouveau coefficient	Critères indicatifs	Filière services Supports Emplois indicatifs	Filière commerciale Emplois indicatifs	Filière technique, Emplois indicatifs	Filière logistique Emplois indicatifs	Filière stations-service Emplois indicatifs
NIVEAU IV échelon 3 290	Technicien	Attaché technico-commercial	320	Formation scolaire supérieure (niveau bac + 2) Fait preuve d'initiatives exerce une délégation Peut diriger un groupe de personnes, Très expérimenté	Comptable Informaticien(ne) Assistant(e) RH Responsable de groupe/section	Attaché(e) technico-commercial(e) Inspecteur (ice) commercial(e)	Technicien(ne) Contremaître Chef(fe) de chantier	Dispatcheur (ice) Chef(fe) de dépôt Agent de dépôt	Adjoint(e) au responsable de station-service
	Contremaître	Inspecteur commercial							
	Chef de chantier	Responsable de groupe/section							

Catégorie cadres

ANCIENNE GRILLE		GRILLE RÉVISÉE	
Niveau coefficient	Emplois/fonctions repères	Nouveau coefficient	Critères indicatifs
Niveau V 260	Cadre débutant dans la vie professionnelle	400	Cadre débutant
Niveau V 300	Le passage au coefficient 300 se fera après au maximum 1 an d'ancienneté au coefficient 260		
Niveau VI 340	Exerce sa responsabilité dans le cadre de missions bien précises, ou après au maximum 2 ans d'ancienneté au coefficient 300	410	Exerce sa responsabilité dans le cadre de missions bien précises ou après au maximum 1 an d'ancienneté au coefficient 400
Niveau VI 380	Exerce sa fonction dans le cadre de missions bien précises et dispose d'une expérience assez étendue dans sa spécialité	420	Exerce sa fonction dans le cadre de missions bien précises et dispose d'une expérience étendue dans sa spécialité
Niveau VI 420	Exerce sa fonction dans le cadre de missions bien précises et dispose d'une expérience étendue dans sa spécialité		
Niveau VI 460	Exerce sa fonction dans le cadre de missions bien précises et dispose d'une expérience très étendue dans sa spécialité	430	Exerce sa fonction dans le cadre de missions bien précises et dispose d'une expérience très étendue dans sa spécialité, est considéré comme expert
Niveau VI 500	Met en œuvre des connaissances professionnelles approfondies. Il est placé sous l'autorité directe d'un cadre de niveau 7, voire directement du chef d'entreprise		
Niveau VII 600	Cadre hautement spécialisé disposant d'une très large autonomie. Peut exercer son autorité sur plusieurs cadres de niveau inférieur	440	Cadre hautement spécialisé disposant d'une très large autonomie. Peut exercer son autorité sur plusieurs cadres de niveau inférieur
Niveau VII 720	Cadre hautement spécialisé responsable de la coordination de plusieurs services ou départements	450	Cadre hautement spécialisé responsable de la coordination de plusieurs services ou départements

ANCIENNE GRILLE		GRILLE RÉVISÉE	
Niveau coefficient	Emplois/fonctions repères	Nouveau coefficient	Critères indicatifs
Niveau VIII 900	Cadre de position supérieure	460	Cadre dirigeant

Brochure n° 3178

Convention collective nationale
IDCC : 200. – **EXPLOITATIONS FRIGORIFIQUES**

AVENANT N° 87 DU 17 AVRIL 2018
RELATIF AUX SALAIRES POUR L'ANNÉE 2018

NOR : ASET1850668M
IDCC : 200

Entre :

USNEF,

D'une part, et

FGTA FO ;

FGA CFDT ;

CFE-CGC Agro,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Salaires minima

L'article 2 de l'annexe I de la convention collective nationale tel que modifié par l'avenant n° 85 du 23 mars 2017 est supprimé et remplacé par les dispositions suivantes :

« À compter du 1^{er} janvier 2018, les salaires minima garantis sont les suivants, sous réserve du respect des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance :

(En euros.)

COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE MINIMUM	SALAIRE MENSUEL MINIMUM (pour 151,67 heures)
125	9,90	1 501,87
135	9,94	1 508,02
145	9,99	1 515,70
155	10,04	1 523,37
165	10,09	1 531,05
175	10,18	1 543,34
185	10,37	1 572,51

COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE MINIMUM	SALAIRE MENSUEL MINIMUM (pour 151,67 heures)
195	10,63	1 612,44
205	10,65	1 615,51
215	10,68	1 620,12
225	10,92	1 656,98
235	11,41	1 730,69
245	11,89	1 802,86
255	12,34	1 871,97
265	12,82	1 944,14
275	13,32	2 020,93
285	13,80	2 093,10
295	14,30	2 168,35
305	14,81	2 246,67
315	15,33	2 324,99
325	15,78	2 394,09
335	16,27	2 467,80
345	16,77	2 543,05
355	16,79	2 546,12
405	19,18	2 908,54
455	21,59	3 274,02
505	23,99	3 637,98
555	26,39	4 001,93
605	28,78	4 364,34
655	31,19	4 729,83
705	33,58	5 093,78

Il est rappelé que :

- le calcul de la prime d’ancienneté est fixé par l’article 2 « prime d’ancienneté » de l’avenant n° 85 du 23 mars 2017 ;
- le calcul des primes panier et des frais de déplacement prévus par la convention collective nationale, sont calculés sur la base du minimum garanti fixé par l’avenant n° 65 du 31 mai 2003 ».

Article 2

Prime de froid

À compter du 1^{er} janvier 2018, l’article 13 « Prime de froid » de l’annexe II ouvriers et employés, tel que modifié par l’avenant n° 85 du 23 mars 2017 est supprimé et remplacé par les dispositions suivantes :

« Une prime dite « de froid » est versée au personnel ouvriers/employés, réalisant des travaux au froid, dans les conditions exposées ci-après.

1. Travail habituel au froid

Le personnel ouvrier/employé travaillant au froid au moins 3 heures et demie par jour et ce, au moins 8 jours par mois, ces conditions étant cumulatives, bénéficie d'une prime de froid fixée comme suit :

- tout travail réalisé dans une atmosphère dont la température artificielle ambiante est habituellement comprise entre - 5 °C et + 2 °C, ouvre droit à une prime forfaitaire d'un montant de 35,70 € ;
- tout travail réalisé dans une atmosphère dont la température artificielle ambiante est habituellement inférieure à - 5 °C, ouvre droit à une prime forfaitaire d'un montant de 78,80 €.

2. Travail occasionnel au froid

Le personnel ouvrier travaillant au froid au moins 3 heures et demie par jour et moins de 8 jours par mois, bénéficie d'une prime de froid fixée comme suit :

- tout travail réalisé dans une atmosphère dont la température artificielle ambiante est habituellement inférieure à - 5 °C, ouvre droit à une prime forfaitaire d'un montant de 3,53 € par jour travaillé au froid.

3. Dispositions communes

Cette prime de froid ne peut se cumuler avec tout autre avantage versé au sein de l'entreprise dès lors que ce dernier a le même objet. »

Article 3

Égalité professionnelle

Les signataires du présent avenant entendent rappeler aux entreprises couvertes par la présente convention collective les dispositions de l'article L 2241-9 du code du travail qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Article 4

Dépôt. – Extension

Le présent accord a été fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail, et dépôt dans les conditions prévues par les articles L. 2231-6 et L. 2231-7 du même code.

Fait à Paris, le 17 avril 2018.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3136

Convention collective nationale

IDCC : 1480. – JOURNALISTES

ACCORD DU 1^{ER} AVRIL 2018

RELATIF À LA CLASSIFICATION DES JOURNALISTES PROFESSIONNELS
DE LA PRESSE QUOTIDIENNE NATIONALE

NOR : ASET1850663M

IDCC : 1480

Entre :

SPQN,

D'une part, et

SNJ CGT ;

F3C CFDT ;

SGJ FO ;

Solidaires,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Les évolutions de certaines tâches et fonctions du métier de journaliste professionnel en presse quotidienne nationale au regard notamment des développements technologiques, organisationnels, humains et de formation (initiale et continue) ont amené les partenaires sociaux à engager des négociations pour la révision des dispositions conventionnelles définissant la classification des fonctions de journaliste professionnel de la presse quotidienne nationale.

Le présent accord porte création d'une nouvelle classification des journalistes professionnels de la presse quotidienne nationale et sera annexé à la convention nationale des journalistes du 1^{er} novembre 1976, refondue le 27 octobre 1987 (IDCC : 1480) conformément aux dispositions de son article 22. Ce faisant, le présent accord annule et remplace les définitions, classifications et barèmes de salaires minima antérieurs de la branche presse quotidienne nationale prévus dans les accords du 15 avril 1959, 1^{er} décembre 1967, 10 avril 1973, 5 septembre 1973, 5 avril 1974, 8 janvier 1991, 16 mars 1992 et du 4 avril 2017.

Article 1^{er}

Classification des journalistes professionnels de la presse quotidienne nationale

Il est convenu entre les partenaires sociaux l'adoption d'une nouvelle classification basée sur :

- l'adoption d'une grille renouvelée de classification, et des barèmes de salaires minima correspondants, des journalistes professionnels de la presse quotidienne nationale (document 1 en annexe) ;
- et la définition de niveaux de contributions (document 2 en annexe).

Article 2

Modalités d'application

2.1. Les entreprises disposent d'un délai de 24 mois, à compter de l'entrée en vigueur du présent accord, pour mettre en œuvre et, le cas échéant adapter en fonction des situations existantes, la nouvelle classification des journalistes de la presse quotidienne nationale.

2.2. L'application de la nouvelle classification des journalistes de la presse quotidienne nationale ne peut avoir pour effet de réduire ou d'augmenter le salaire d'un journaliste, au sens de l'article 27 de la convention collective nationale des journalistes du 1^{er} novembre 1976, refondue le 27 octobre 1987, sauf si ce salaire est inférieur au nouveau barème.

2.3. Sauf accord des parties, les journalistes embauchés avant l'entrée en vigueur du présent accord seront positionnés dans la nouvelle classification selon le tableau de transposition de la nouvelle grille ci-annexée (document 3), quand bien même ils ne rempliraient pas tous les niveaux de contributions attendus.

2.4. Pour les journalistes embauchés avant l'entrée en vigueur du présent accord et relevant des anciens coefficients 170, 175 et 260, il est convenu que, à la suite de négociations salariales de branche, leur rémunération ne saurait être inférieure au nouveau salaire minimum majoré de l'écart constaté, à la date d'entrée en vigueur du présent accord, entre le nouveau salaire minimum et l'ancien. Ce dispositif ne s'applique plus en cas de changement de niveau.

Article 3

Réflexions à mener sur la situation des journalistes professionnels rémunérés à la pige et la classification des journalistes stagiaires

3.1. Pendant la période de 24 mois visée à l'article 2.1 du présent accord, les parties signataires conviennent d'engager des négociations en vue de déterminer les modalités d'adaptation de la nouvelle classification des journalistes professionnels de la presse quotidienne nationale aux journalistes professionnels rémunérés à la pige, en fonction notamment de leur niveau de contribution.

3.2. Au cours de cette même période, les parties signataires conviennent d'ouvrir des négociations sur la question de la classification des journalistes stagiaires au sens de la convention nationale des journalistes du 1^{er} novembre 1976, refondue le 27 octobre 1987, tenant notamment compte des évolutions législatives à venir concernant la formation et l'alternance.

Article 4

Commission paritaire d'interprétation et de suivi

En vue de résoudre les difficultés pouvant résulter de l'interprétation ou de l'application du présent accord, une commission paritaire d'interprétation et de suivi est mise en place et pourra être saisie par les parties signataires du présent accord.

La commission de suivi est composée de deux représentants désignés par le SPQN et de deux représentants désignés parmi chaque organisation syndicale de salariés signataire du présent accord.

Article 5

Clause de rendez-vous

Les parties signataires conviennent de se rencontrer dans un délai de 12 mois à compter de l'entrée en vigueur du présent accord afin de partager un bilan d'étape de la mise en œuvre de la nouvelle classification dans les entreprises.

Par ailleurs, les parties signataires rappellent que, conformément à l'article L. 2241-7 du code du travail, les organisations liées par une convention de branche ou, à défaut, par des accords interprofessionnels se réunissent, au moins une fois tous les 5 ans, pour examiner la nécessité de réviser les classifications.

Article 6

Entrée en vigueur

Le présent accord entre en vigueur à compter de sa date de signature pour une durée indéterminée.

Article 7

Dépôt

En application des articles D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail, le présent accord est déposé à la direction générale du travail du ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social.

Article 8

Révision

Le présent accord peut être révisé conformément aux dispositions des articles L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail.

Article 9

Dénonciation

Le présent accord peut être dénoncé par chacune des parties signataires dans les conditions prévues à l'article L. 2261-9 du code du travail.

Fait à Paris, le 1^{er} avril 2018.

(Suivent les signatures.)

ANNEXES

DOCUMENT 1 : GRILLE DE CLASSIFICATION ET DES BARÈMES DES JOURNALISTES PROFESSIONNELS DE LA PRESSE QUOTIDIENNE NATIONALE

FAMILLE	FONCTION	DÉFINITION	NIVEAU 1	NIVEAU 2	NIVEAU 3	NIVEAU 4
1. Stagiaire			1 829,91 €	1 996,27 €	2 162,62 €	
2. Production éditoriale	Journaliste : rédacteur iconographe	Il est en charge de la recherche, de la sélection et de l'édition des contenus visuels éditoriaux pour les publications. Il veille au respect du droit d'auteur.	2 578,51 €	2 811,41 €	3 060,94 €	
	Journaliste : rédacteur maquettiste/rédacteur graphiste	Il est en charge de la réalisation graphique des publications afin de mettre en valeur les contenus éditoriaux selon la charte graphique.				
	Journaliste : rédacteur réviseur	Il assure la correction des contenus éditoriaux sur la forme (harmonisation et respect du code typographique, de la syntaxe, de la grammaire et des règles orthographiques) et participe à leur vérification sur le fond (données formelles de l'information).				
	Journaliste : éditeur vidéo	Il est en charge de la recherche, du montage, de l'édition et de la mise en ligne des vidéos.				
	Journaliste : secrétaire de rédaction/éditeur	Il est en charge de l'édition des contenus éditoriaux : relecture, harmonisation typographique, vérification, enrichissements, référencement, ajustements et corrections des textes. Il contribue à la rédaction des titres et à la mise en scène de l'information.				
	Journaliste : rédacteur infographe/illustrateur	Il est en charge de la proposition et de la représentation graphique des contenus éditoriaux (infographies, graphiques, cartes, animations, etc.).				

FAMILLE	FONCTION	DÉFINITION	NIVEAU 1	NIVEAU 2	NIVEAU 3	NIVEAU 4
	Journaliste : reporter photographe/ reporter vidéo	Il réalise des photos et/ou des vidéos afin de rendre compte de l'actualité. Il sélectionne ses prises de vues et peut participer au montage.				3 293,84 €
	Journaliste : rédacteur/reporter/ grand reporter	Il collecte l'information sur le sujet à traiter par différentes techniques journalistiques (enquêtes, interviews, reportages, etc.), la vérifie et la recoupe. Il est en charge de l'élaboration des contenus éditoriaux.				
	Journaliste : envoyé permanent	Il collecte l'information en fonction de l'actualité du pays ou de la zone géographique proche dans laquelle il est établi. Il est en charge de la réalisation du contenu éditorial des publications concernant la zone en cause par différents moyens (écrits, photos, vidéos, etc.).			3 060,94 €	
3. Management de la rédaction	Journaliste : 1 ^{er} secrétaire de rédaction/chef d'édition	Il anime une équipe de secrétaires de rédaction ou d'éditeurs, organise et contrôle leurs travaux. Il participe à l'édition et à l'enrichissement des contenus éditoriaux. Il est responsable de la réalisation de la publication.	3 293,84 €	3 543,37 €	3 709,73 €	
	Journaliste : chef de service	Il anime et coordonne un ou plusieurs services et réalise ou fait réaliser le travail de rédaction ou d'édition.				
4. Direction éditoriale	Journaliste : rédacteur en chef	Il définit ou est garant de la ligne éditoriale. Il a la responsabilité d'une équipe. Il coordonne la conception et la réalisation des publications.	4 524,87 €	4 974,03 €	5 423,19 €	
	Journaliste : directeur artistique	Il définit ou est garant de la conception graphique. Il peut avoir la responsabilité d'une équipe. Il a la responsabilité de la production artistique des publications.				
	Journaliste : directeur de la rédaction	Il définit la ligne éditoriale et a la responsabilité des orientations stratégiques et du développement des publications. Il a autorité sur l'ensemble des équipes éditoriales.			5 423,19 €	

POSITION	COEFFICIENT	SALAIRES MINIMAUX BRUTS
1.1	110	1 829,91 €
1.2	120	1 996,27 €
1.3	130	2 162,62 €
2.1	155	2 578,51 €
2.2	169	2 811,41 €
2.3	184	3 060,94 €
2.4	198	3 293,84 €
3.1	198	3 293,84 €
3.2	213	3 543,37 €
3.3	223	3 709,73 €
4.1	272	4 524,87 €
4.2	299	4 974,03 €
4.3	326	5 423,19 €

Préambule – Principe et ordonnancement des niveaux de contributions

Afin de faire de la classification des journalistes de la presse quotidienne nationale un outil dynamique de gestion des ressources humaines adapté aux métiers d'aujourd'hui et de faciliter les évolutions professionnelles des journalistes, la nouvelle grille de classification des journalistes de la presse quotidienne nationale est basée sur des niveaux de contribution.

L'établissement de ces niveaux poursuit plusieurs objectifs :

- définir clairement les fonctions, qualifications, compétences, contributions et niveaux hiérarchiques au sein de la rédaction et permettre à chacun de se situer aisément dans la nouvelle classification ;
- garantir l'équité dans le positionnement de chaque journaliste au sein de la grille grâce à une évaluation qui s'opère sur la base de critères objectifs et communs à toutes les fonctions ;
- accompagner l'évolution professionnelle des journalistes de la presse quotidienne nationale sur la base des fonctions exercées et des compétences acquises par chacun tout en tenant compte des spécificités de chaque entreprise.

Article 1^{er}

Appréciation des critères de contributions

Pour la détermination des niveaux de contribution des journalistes professionnels de la presse quotidienne nationale, chaque critère s'apprécie en fonction de l'organisation de l'entreprise et de la fonction occupée.

À cet égard, il est possible de passer d'un niveau à un autre même si l'ensemble des critères ne sont pas remplis.

Article 2

*État des lieux du positionnement du journaliste dans la classification
des journalistes professionnels de la presse quotidienne nationale*

Dans le cadre de l'entretien professionnel réalisé tous les 2 ans en application des dispositions de l'article L. 6315-1 du code du travail, un état des lieux du positionnement du journaliste dans la classification des journalistes professionnels de la presse quotidienne nationale est réalisé.

Cet état des lieux permet à chaque journaliste de faire le point sur ses possibilités d'évolution au regard des compétences acquises, du développement de ses aptitudes et responsabilités, et d'envisager des actions de formation propres à favoriser son évolution professionnelle.

Cet état des lieux peut également être fait à tout moment à la demande du journaliste.

Article 3

Définition des niveaux de contributions

Niveau 1

Un journaliste niveau 1 remplit les critères suivants :

- il maîtrise les techniques professionnelles nécessaires à la réalisation de ses missions ;
- il met en œuvre les méthodes, usages et procédures de travail propres à sa fonction ;
- il exerce ses fonctions sous le contrôle de sa hiérarchie.

Niveau 2

Un journaliste niveau 2 dispose d'une expérience confirmée dans la fonction et remplit les critères suivants :

- il maîtrise complètement les techniques professionnelles nécessaires à la réalisation de ses missions ;
- il met en œuvre les méthodes, usages et procédures de travail propres à sa fonction et est capable de les adapter ;
- il prend des initiatives et est force de propositions dans l'exercice de ses fonctions ;
- il réalise son travail en toute autonomie, sous le contrôle de sa hiérarchie.

Niveau 3

Un journaliste niveau 3 dispose d'une expertise reconnue dans la fonction et remplit les critères suivants :

- il maîtrise parfaitement les techniques professionnelles nécessaires à la réalisation de ses missions ;
- il met en œuvre les méthodes, usages et procédures de travail propres à sa fonction et est capable de les adapter ;
- il connaît les différentes techniques de travail et les technologies utilisées dans son métier dont il suit l'actualité et se tient informé des innovations ;
- il peut être amené à prendre des initiatives pour faire évoluer les méthodes et l'organisation du travail ;
- il réalise son travail en toute autonomie, sous le contrôle direct ou non de sa hiérarchie.

Niveau 4

Un journaliste niveau 4 remplit les critères définis au niveau 3 et les critères suivants :

- il réalise des reportages, des enquêtes ou interviews d'envergure auxquelles il donne un ton personnel et qui sont valorisés par sa signature ;
- il contribue, par sa notoriété et sa reconnaissance interne ou externe, à l'image de la publication.

**DOCUMENT 3 : TABLEAU DE TRANSPOSITION DE LA NOUVELLE GRILLE
POUR LES JOURNALISTES EMBAUCHÉS AVANT LA DATE D'ENTRÉE EN VIGUEUR DE L'ACCORD**

GRILLE AVANT ENTRÉE EN VIGUEUR DU PRÉSENT ACCORD		TRANSPOSITION avec la nouvelle grille	
Emplois	Coefficient	Position	Coefficient
Rédacteur en chef	333	4.3	326
Rédacteur en chef adjoint	277	4.1	272
1 ^{er} secrétaire de rédaction ou secrétaire unique	225	3.3	223
Chef de service	215	3.2	213
Chef de service littéraire, chef de service sténo-rédacteurs, chef de service reporters photo, chef de service reporters photo.	200	3.1	198
Grand reporter ou rédacteur hautement qualifié, sous-chef de service, secrétaire de rédaction 2 ^e échelon, sténo-rédacteur hautement qualifié, reporter photographe 3 ^e échelon.	184	2.3	184
Secrétaire de rédaction 1 ^{er} échelon, chroniqueur judiciaire, chef de rubrique.	175	2.2	169
Reporter, reporter dessinateur	170	2.2	169
Sténo-rédacteur confirmé, rédacteur spécialisé (séancier, rédacteur ministère, reporter théâtral, courriériste), reporter photographe 2 ^e échelon, rédacteur infographe 2 ^e échelon	165	2.2	169
Secrétaire de rédaction adjoint, reporter photographe 1 ^{er} échelon, rédacteur infographe.	155	2.1	155
Rédacteur, sténo-rédacteur (période d'essai ou probatoire effectuée).	149	2.1	155
Sténo-rédacteur débutant.	130	1.3	130
Stagiaire 2 ^e année.	120	1.2	120
Stagiaire 1 ^{re} année.	110	1.1	110

Brochure n° 3245

Convention collective nationale
IDCC : 1501. – RESTAURATION RAPIDE

AVENANT N° 53 DU 26 MARS 2018
RELATIF À LA MISE EN PLACE DE LA CPPNI

NOR : ASET1850680M
IDCC : 1501

Entre :

SNARR ;

A & T,

D'une part, et

FGTA FO ;

FS CFDT ;

INOVA CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

La loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels comporte différentes mesures visant à conforter le rôle central des branches et de la négociation collective.

Elle prévoit notamment la mise en place d'une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) dans le cadre d'un accord de branche spécifique (art. L. 2232-9 et L. 2261-19 du code du travail).

En application de ces dispositions, et affirmant leur souhait de poursuivre et renforcer un dialogue social de branche efficace, responsable et loyal, les partenaires sociaux de la branche ont convenu, après négociations, de mettre en place par le présent accord une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) de la branche de la restauration rapide.

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation se substitue dans ses missions et ses modalités de fonctionnement aux commissions mixtes paritaires.

Cette commission se réunit notamment pour examiner les thématiques de négociations entrant dans les missions de la branche telles que prévues à l'article L. 2232-5-1 du code du travail ainsi que tout autre sujet qui serait rendu obligatoire par la loi.

Le rôle de cette commission est d'autant plus essentiel que la négociation collective dans la branche tient une place fondamentale dans l'édiction de normes conventionnelles adaptées à l'ensemble des entreprises qui la composent, dans le respect de leur diversité.

En outre, le présent avenant rappelle les dispositions générales applicables aux commissions et groupes techniques paritaires qui peuvent fonctionner dans la branche en vue de remplir des missions spécifiques liées au bon déroulement du dialogue social.

Article 1^{er}

Mise en place de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI)

Conformément à l'article L. 2232-9, I du code du travail, les partenaires sociaux mettent en place une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation de la branche de la restauration rapide.

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation se substitue dans ses missions et ses modalités de fonctionnement à la commission mixte paritaire (telle que mentionnée notamment aux articles 3 et 4 de la convention collective nationale) existante à ce jour.

En conséquence :

- le troisième alinéa de l'article 4 de la convention collective nationale est remplacé par un troisième alinéa de l'article 4 ainsi rédigé : « Une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation devra se réunir dans un délai qui ne pourra excéder 2 mois à compter de la date de réception de la demande de modification pour examiner et éventuellement conclure un accord sur les propositions déposées. » ;
- après l'article 3 de la convention collective nationale de la restauration rapide, est créé un article 3.1 dénommé « Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation » et composé des dispositions ci-après :

« Article 3.1

Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation

Article 3.1.1

Rôle et missions de la CPPNI

Il est rappelé, que conformément à l'article L. 2232-5-1 du code du travail, la branche a pour missions d'une part, de définir les conditions d'emploi et de travail des salariés, ainsi que les garanties qui leur sont applicables dans les matières énumérées par la loi, et d'autre part de réguler la concurrence sociale entre les entreprises relevant de son champ d'application.

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation exerce les missions suivantes :

Article 3.1.1 a

Mission de négociation des dispositions conventionnelles

En tant que commission de négociation de la branche de la restauration rapide, la CPPNI se réunit dans les conditions fixées à l'article 3 du présent avenant en vue de définir les dispositions conventionnelles applicables aux salariés de la branche.

Plus précisément, cette commission définit les garanties applicables aux salariés de la branche dans les matières visées par l'article L. 2253-1 du code du travail. Conformément aux dispositions légales applicables, dans les matières visées par l'article susvisé, sans réduire le champ de la négociation, les stipulations de la convention ou de l'accord de branche, si elles existent, prévalent sur la convention ou l'accord d'entreprise conclu antérieurement ou postérieurement à la date d'entrée en vigueur de

la convention ou de l'accord de branche, sauf lorsque la convention ou l'accord d'entreprise assure des garanties au moins équivalentes.

La commission peut aussi définir, par la négociation dans les matières visées par l'article L. 2253-2 du code du travail, les dispositions qui prévalent sur les conventions et accords d'entreprise sauf si ces derniers assurent des garanties au moins équivalentes.

Les parties confirment à ce titre que les dispositions de la convention collective nationale de la restauration rapide portant sur les quatre matières susvisées dans leur rédaction actuelle prévalent sur celles des accords collectifs d'entreprise moins favorables.

Dans les autres matières, conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur au jour de la signature du présent avenant, les stipulations de la convention ou de l'accord de branche sont applicables aux entreprises n'ayant pas conclu de convention ou d'accord d'entreprise ayant le même objet.

Article 3.1.1 *b*

Mission d'interprétation des dispositions conventionnelles

Conformément à l'article L. 2232-9 du code du travail, la CPPNI peut rendre un avis à la demande d'une juridiction sur l'interprétation des dispositions conventionnelles de branche, dans les conditions mentionnées à l'article L. 441-1 du code de l'organisation judiciaire.

En vertu des dispositions du présent avenant, elle peut également être saisie par une organisation syndicale ou patronale représentative de la branche au sens des dispositions légales et réglementaires en vigueur et relevant de la présente convention collective nationale, pour rendre un avis sur l'interprétation des dispositions conventionnelles de branche.

Les modalités de saisine de la CPPNI pour interprétation figurent à l'article 4 du présent avenant.

Article 3.1.1 *c*

Autres missions d'intérêt général prévues par les dispositions légales et réglementaires

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation exerce notamment les missions suivantes, telles que prévues par l'article L. 2232-9, II du code du travail :

- elle représente la branche, notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics ;
- elle exerce un rôle de veille sur les conditions de travail et l'emploi dans la branche ;
- elle régule la concurrence sociale entre les entreprises relevant de son champ d'application ;
- elle établit un rapport annuel d'activité, qu'elle verse dans la base de données nationale, comprenant un bilan des accords collectifs d'entreprise conclus dans les domaines suivants :
 - durée de travail, répartition et aménagement du temps de travail ;
 - repos et jours fériés ;
 - congés payés et autres congés ;
 - compte épargne-temps ;
- elle peut exercer les missions de l'observatoire paritaire de la négociation collective et être destinataire à ce titre des accords d'entreprise conclus pour la mise en place d'une disposition législative en l'absence de stipulation de branche portant sur le même objet ;
- elle peut prévoir dans la négociation d'accords soumis à extension des accords types pour les entreprises de moins de 50 salariés équivalents temps plein.

Article 3.1.2

Modalités de fonctionnement de la CPPNI

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation se réunit au moins six fois par année civile en vue de mener les négociations au niveau de la branche.

Des réunions supplémentaires peuvent être organisées sur demande d'au moins une organisation patronale ou syndicale représentative dans la branche au sens des dispositions légales et réglementaires en vigueur, et sur convocation dans le mois suivant la réception de la demande au secrétariat de la commission.

Elle définit son calendrier de négociations dans les conditions prévues à l'article L. 2222-3 du code du travail.

Si le principe de fonctionnement de la CPPNI est paritaire, avec une représentation des organisations d'employeurs et de salariés représentatives dans la branche, au sens des dispositions légales et réglementaires en vigueur, la CPPNI peut se réunir en mixte à la demande des partenaires sociaux ou de la propre initiative de l'autorité administrative.

Ainsi, conformément à l'article L. 2261-20 du code du travail, un représentant de la direction générale du travail peut assurer la présidence de la CPPNI.

À défaut, tous les 2 ans, la CPPNI choisit parmi ses membres un président et un vice-président, chacun appartenant à un collège différent. À chaque renouvellement, la répartition des postes se fait alternativement entre les organisations patronales et les organisations syndicales représentatives de la branche.

Le président de la CPPNI convoque les membres aux réunions, selon l'ordre du jour décidé en réunion par les membres de la CPPNI et anime les débats.

Le secrétariat de la CPPNI est assuré par le SNARR.

La convocation des membres de la CPPNI est adressée, par courrier numérique, par principe, au moins 15 jours calendaires avant la date de réunion prévue, accompagnée du relevé de décisions de la CPPNI précédente et des documents utiles à la négociation.

Article 3.1.2 a

Composition de la CPPNI

La CPPNI est composée paritairement d'un collège "salariés" et d'un collège "employeurs".

Le collège "salariés" comprend les représentants de chaque organisation syndicale représentative au niveau de la convention collective nationale au sens des dispositions légales et réglementaires en vigueur. Chaque organisation syndicale reconnue représentative dans la convention collective nationale peut désigner au maximum trois représentants pour siéger dans la commission choisis parmi les salariés d'une entreprise de la branche. En outre, elles peuvent, parmi ces 3 représentants, mandater une personne n'étant pas salariée d'une entreprise de la branche.

Le collège "employeurs" comprend des représentants des organisations professionnelles d'employeurs représentatives au niveau de la convention collective nationale en nombre identique à celui du collège "salariés". La composition du collège "employeurs" s'effectue selon les modalités de représentativité nationale des organisations professionnelles d'employeurs au regard des dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Chaque organisation est libre de renouveler ses représentants à tout moment, sous réserve d'établissement d'un mandat transmis au secrétariat de la commission.

Suite aux résultats de la mesure de représentativité dans la branche, la perte ou l'attribution de représentativité d'une organisation syndicale de salariés ou d'une organisation d'employeurs comme la modification du niveau de représentativité prend effet au lendemain de la parution au *Journal officiel* de l'arrêté ministériel fixant la liste des organisations syndicales ou professionnelles reconnues représentatives dans le champ de la convention collective nationale.

Il en est de même en cas de rupture du contrat de travail d'un membre de la commission.

La CPPNI prend ses décisions selon les principes du paritarisme et du code du travail.

Article 3.1.2 b

Commissions et groupes techniques paritaires

S'il y a lieu, les membres de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation peuvent décider de transmettre ou de renvoyer l'étude des projets en commissions techniques ou groupes de travail paritaires.

Un groupe technique paritaire peut être mis en place sur décision paritaire de la CPPNI, mentionnée au relevé de décisions, en vue de procéder à un travail technique préparatoire de la CPPNI plénière.

Les commissions et groupes techniques paritaires peuvent être créés par un accord collectif de la branche de la restauration rapide. Chaque commission technique ou groupe de travail paritaire a vocation à remplir les missions spécifiques qui sont définies par les textes légaux, réglementaires et conventionnels en vigueur.

Les commissions et groupes techniques paritaires créés par accord collectif de branche conclu antérieurement au présent avenant sont notamment maintenus :

1. Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle de la restauration rapide (accord de branche du 20 décembre 1996) ;
2. Groupe technique paritaire santé au travail et prévention des risques professionnels (accord de branche du 20 avril 2006) ;
3. Commission de suivi du régime de prévoyance (avenant de branche n° 42 du 11 mai 2010) ;
4. Observatoire du régime frais de santé (accord de branche du 3 février 2012) ;
5. Commission de suivi et d'interprétation de l'avenant sur le temps partiel (avenant de branche du 13 novembre 1998) ;
6. Observatoire prospectif des métiers et des qualifications (accord de branche sur la formation professionnelle dans le secteur de la restauration rapide du 22 décembre 2004) ;
7. commission de conciliation créée par l'article 45 de la convention collective nationale.

Dans tous les cas, les membres de ces commissions techniques ou groupes de travail paritaires seront dûment mandatés.

Article 3.1.2 c

Autorisation d'absence des salariés et conditions d'indemnisation et de prise en charge des frais liés à la participation à une commission paritaire nationale

Pour participer aux réunions de la CPPNI et des commissions et groupes techniques paritaires nationaux, les salariés des entreprises de la branche désignés par les organisations syndicales représentatives bénéficient, sur présentation de la convocation à la réunion, d'un droit d'absence de l'entreprise, sous réserve d'en informer au préalable leur employeur, au moins 10 jours calendaires avant la date de leur absence. Dans ce cas, le temps de travail non effectué est payé comme temps de travail effectif.

Les employeurs s'engagent à ne pas entraver l'exercice normal des mandats des salariés désignés par les organisations syndicales représentatives en tant que membres de la CPPNI et des commissions et groupes techniques paritaires nationaux.

Les salariés ayant reçu un mandat de leur organisation syndicale ou professionnelle en vue de siéger à la CPPNI bénéficient, durant leur mandat, de la protection attribuée aux délégués syndicaux.

La prise en charge des frais des membres pour les réunions de la CPPNI et des commissions et groupes techniques paritaires susmentionnées est effectuée dans les conditions prévues par l'article 5 c de la convention collective nationale et l'article 4 de l'avenant n° 1 du 15 novembre 2012 sur le financement du paritarisme.

Afin de préparer les réunions de la CPPNI, les membres de la commission bénéficient, s'ils le souhaitent, de 2 heures d'absence non rémunérées par réunion de CPPNI, à titre de temps de préparation. Ils doivent informer leur employeur de leur absence à ce titre dès réception de la convocation à la réunion de la CPPNI en respectant un délai de prévenance d'au moins 10 jours calendaires par rapport à leur absence.

Article 3.1.3

Saisine de la commission pour interprétation

Dans le cadre de sa mission d'interprétation, la saisine se fera à la diligence d'une organisation syndicale ou patronale représentative relevant de la présente convention collective nationale, ou à la demande d'une juridiction, pour rendre un avis sur l'interprétation des accords collectifs et avenants conclus au sein de la branche de la restauration rapide.

Chaque organisation syndicale représentative de salariés est représentée par 2 membres. Le collège "employeurs" est composé du même nombre total de représentants que le collège "salariés".

Le dossier de saisine est composé d'un écrit mentionnant :

- le ou les textes conventionnels sur lesquels l'interprétation est demandée ;
- une explication précise des difficultés d'interprétation rencontrées.

Pour être recevable, le dossier doit impérativement comporter l'ensemble des éléments et pièces nécessaires à son examen par la CPPNI.

La CPPNI devra alors se réunir dans les 2 mois suivant la saisine par lettre recommandée accompagnée du dossier complet. Un avis d'interprétation ou un procès-verbal relatant la décision adoptée doit être notifié aux parties concernées dans les 15 jours suivant la réunion.

Lorsque le dossier est complet, le secrétariat de la commission :

- informe l'auteur de la saisine par lettre recommandée avec demande d'avis de réception et par messagerie électronique de la date du point de départ du délai dont dispose la commission pour rendre un avis ;
- procède à la convocation des membres de la commission par courrier et par messagerie électronique au moins 15 jours avant la date de la commission en transmettant la copie de l'ensemble du dossier de saisine.

Un avis d'interprétation est rendu lorsqu'il y a un accord majoritaire dans chaque collège sur l'interprétation à retenir, majorité appréciée selon le niveau de représentativité résultant de l'arrêté ministériel fixant la liste des organisations syndicales ou professionnelles reconnues représentatives dans le champ de la convention collective nationale. Ainsi, à défaut de majorité dans un collège et/ou en cas de divergence d'appréciation entre les collèges, la délibération de la CPPNI ne vaudra pas avis d'interprétation.

Dans tous les cas, la délibération de la commission fait l'objet d'un procès-verbal communiqué à l'auteur de la saisine dans un délai de 15 jours à compter de la date de la réunion par lettre recommandée avec demande d'avis de réception.

Les avis d'interprétation de la commission, lorsqu'ils sont rendus, sont répertoriés au secrétariat de la CPPNI. Ils sont à la disposition des employeurs et des salariés.

Article 3.1.4

Modalités de transmission de certaines conventions et de certains accords d'entreprise à la CPPNI

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, les entreprises de la branche de la restauration rapide doivent transmettre à la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation de branche leurs conventions et accords comportant des dispositions relatives à la durée du travail, au repos, aux jours fériés, aux congés et au compte épargne-temps.

Ces conventions et accords sont transmis à l'adresse numérique ou à l'adresse postale du secrétariat de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation suivantes :

Adresse numérique : info@snarr.fr

Adresse postale :

Secrétariat de la CPPNI de la branche de la restauration rapide
C/O SNARR
9, rue de la Trémouille
75008 Paris

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation accuse réception des conventions et accords qui lui sont transmis.

Cet accusé de réception ne préjuge en rien de la conformité et de la validité de ces conventions et accords d'entreprise au regard des dispositions du code du travail, et en particulier au regard des formalités de dépôt et de publicité applicables.

Les conventions et accords susmentionnés sont transmis par le secrétariat par voie électronique au président et au vice-président de la CPPNI dans un délai maximal de 8 jours suivant leur réception. »

Article 2

*Entrée en vigueur et durée du présent avenant
à la convention collective nationale*

Le présent avenant entre en vigueur à la date de sa signature. Il est conclu pour une durée indéterminée.

Article 3

Champ d'application. – Publication. – Extension

Le champ d'application du présent accord est celui défini par l'article 1 de la convention collective nationale de la restauration rapide (idcc 1501).

Compte tenu de l'objet du présent accord, il n'y a pas lieu de prévoir de modalité spécifique aux entreprises de moins de 50 salariés.

Il fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité prévues par les dispositions réglementaires visées à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Les parties signataires conviennent d'en demander l'extension.

Article 4

Dénonciation. – Révision

Le présent avenant faisant partie intégrante de la convention collective nationale de la restauration rapide du 18 mars 1988, il peut être dénoncé ou modifié à condition d'observer les règles définies aux articles 2 et 4 de ladite convention collective nationale et conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Fait à Paris, le 26 mars 2018.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3245

Convention collective nationale
IDCC : 1501. – RESTAURATION RAPIDE

AVENANT N° 54 DU 26 MARS 2018

RELATIF AUX SALAIRES MINIMA

NOR : ASET1850683M

IDCC : 1501

Entre :

SNARR ;

A & T,

D'une part, et

FGTA FO ;

FS CFDT ;

INOVA CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

En application de l'article L. 2241-1 du code du travail, les partenaires sociaux ont engagé des négociations afin de réviser la grille des salaires applicable dans le secteur de la restauration rapide.

Les partenaires sociaux ont souhaité indiquer qu'ils étaient attachés aux conditions de rémunération dont bénéficient les salariés de la branche de la restauration rapide.

Ils ont également mis en avant leur souhait de préserver le pouvoir d'achat des salariés.

Dans ce contexte, les organisations patronales et syndicales de salariés signataires du présent avenant ont fixé les nouveaux salaires minima applicables aux salariés de la branche de la restauration rapide en prenant notamment en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et plus particulièrement celui de l'égalité des rémunérations.

Article 1^{er}

Champ d'application

Les dispositions du présent avenant sont applicables à l'ensemble des entreprises dont l'activité principale relève du champ d'application géographique et professionnel de la convention collective nationale de la restauration rapide du 18 mars 1988 (étendue par arrêté du 24 novembre 1988, *Journal officiel* du 13 décembre 1988 ; élargi au secteur de la restauration livrée par arrêté du

7 décembre 1993, *Journal officiel* du 16 décembre 1993) modifié en dernier lieu par l'avenant n° 29 du 22 juin 2001, ayant élargi le champ à la restauration livrée (étendu par arrêté du 9 octobre 2001, *Journal officiel* du 18 octobre 2001).

Les partenaires sociaux signataires du présent avenant, soulignant l'importance du respect de salaires minima dans l'ensemble de la branche, rappellent que le présent avenant est applicable à l'ensemble des employeurs, sièges et établissements, quel que soit leur effectif, y compris les entreprises et établissements de moins de 50 salariés.

Article 2

Salaires minima par niveau

À compter du premier jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension du présent avenant, les dispositions du paragraphe 2 de l'article 44 de la convention collective nationale de la restauration rapide intitulé « Salaires minima garantis » qui comprend la grille des taux horaires minima garantis, révisée en dernier lieu par l'avenant n° 51 du 22 mars 2017, en cours d'extension, sont abrogées et remplacées par les dispositions suivantes :

« Article 44

Salaires minima par niveau

2. Salaires minima garantis

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	TAUX HORAIRE MINIMUM BRUT
Niveau I	Échelon A	9,88
	Échelon B	9,91
Niveau II	Échelon A	10,10
	Échelon B	10,30
Niveau III	Échelon A	10,50
	Échelon B	10,52
	Échelon C	11,41
Niveau IV	Échelon A	12,07
	Échelon B	12,35
	Échelon C	12,92
	Échelon D	14,03
		Rémunération minimale annuelle brute tous éléments de salaire confondus
Niveau V	Échelon A	37 812
	Échelon B	39 013
	Échelon C	62 000

Les présents salaires minima garantis sont renégociés annuellement. »

Article 3

Égalité femmes/hommes

Les parties signataires entendent rappeler l'importance qu'elles attachent au principe d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et plus particulièrement à celui de l'égalité des rémunérations.

L'avenant n° 45 du 25 janvier 2013 relatif à l'égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes étendu par arrêté du 2 octobre 2013, dans son article 5, prévoit que « l'employeur doit assurer pour un même travail, ou un travail de valeur égale, et à ancienneté égale, l'égalité salariale entre les femmes et les hommes ». Ces dispositions sont rappelées au sein de l'avenant n° 52 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes du 18 octobre 2017, en cours d'extension, dans son article 6.

Les informations de situation comparée intégrées dans la base de données économiques et sociales doivent permettre d'identifier les points d'amélioration à apporter pour atteindre l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la restauration rapide.

Article 4

Dispositions finales

Le présent avenant, conclu pour une durée indéterminée, entre en vigueur le premier jour du mois suivant la publication au *Journal officiel* de l'arrêté d'extension.

Les parties signataires conviennent de demander au ministère du travail l'extension du présent avenant afin de le rendre applicable à toutes les entreprises et établissements entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale de la restauration rapide du 18 mars 1988, tel que modifié par l'avenant no 29 et défini à l'article 1 du présent avenant.

Le présent avenant fera l'objet des mesures de publicité et dépôt en vigueur.

Le présent avenant faisant partie intégrante de la convention collective nationale de la restauration rapide du 18 mars 1988, il peut être dénoncé ou modifié à condition d'observer les règles définies aux articles 2 et 4 de ladite convention collective et dans le respect des dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.

Fait à Paris, le 26 mars 2018.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3245

Convention collective nationale
IDCC : 1501. – RESTAURATION RAPIDE

AVENANT N° 55 DU 26 MARS 2018

RELATIF À LA PRIME ANNUELLE CONVENTIONNELLE, AU TRAVAIL DE NUIT, AU DON DE
JOURS DE REPOS, AU CONGÉ SPÉCIAL POUR DÉMÉNAGEMENT ET AUX AUTORISATIONS
D'ABSENCE POUR PRÉPARER DES EXAMENS

NOR : ASET1850684M
IDCC : 1501

Entre :

SNARR,

D'une part, et

FGTA FO ;

FS CFDT ;

INOVA CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Les partenaires sociaux ont engagé des négociations afin d'améliorer les conditions de travail des salariés du secteur de la restauration rapide.

Dans ce contexte, les organisations patronales et syndicales de salariés signataires du présent avenant ont souhaité :

- créer, en matière de prime annuelle conventionnelle (PAC) une 4^e tranche d'ancienneté permettant de récompenser les salariés ayant une ancienneté au moins égale à 10 ans dans leur entreprise ;
- valoriser le plafond de remboursement des frais de taxi pour les salariés quittant leur travail après 22 heures et étendre ce remboursement aux frais de véhicules de transport avec chauffeur (VTC) afin de tenir compte des nouveaux modes de transport ;
- augmenter la majoration prévue pour les heures de nuit effectuées par les salariés entre 2 et 6 heures du matin ;
- élargir le don de jours de repos au bénéfice des salariés dont un proche est atteint d'une maladie ou est victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensable une présence soutenue et des soins contraignants ;

- permettre aux salariés de bénéficier, en cas de déménagement, d'un congé spécial prenant la forme d'une autorisation d'absence exceptionnelle payée ;
- prendre des dispositions relatives aux autorisations d'absences pour aider les salariés à préparer au mieux leurs examens visant à l'obtention d'un diplôme ou d'un titre inscrit au RNCP.

Article 1^{er}

Champ d'application

Les dispositions du présent avenant sont applicables à l'ensemble des entreprises dont l'activité principale relève du champ d'application géographique et professionnel de la convention collective nationale de la restauration rapide du 18 mars 1988 (étendue par arrêté du 24 novembre 1988, *Journal officiel* du 13 décembre 1988 ; élargi au secteur de la restauration livrée par arrêté du 7 décembre 1993, *Journal officiel* du 16 décembre 1993) modifié en dernier lieu par l'avenant n° 29 du 22 juin 2001, ayant élargi le champ à la restauration livrée (étendu par arrêté du 9 octobre 2001, *Journal officiel* du 18 octobre 2001).

Les partenaires sociaux signataires du présent avenant, soulignant l'importance du respect de l'amélioration des conditions de travail dans l'ensemble de la branche, rappellent que le présent avenant est applicable à l'ensemble des employeurs, sièges et établissements, quel que soit leur effectif, y compris les entreprises et établissements de moins de 50 salariés.

Article 2

Création d'une 4^e tranche d'ancienneté pour la prime annuelle conventionnelle. – PAC

Les parties signataires conviennent de créer une 4^e tranche d'ancienneté concernant les salariés ayant une ancienneté continue dans l'entreprise de 10 ans et plus, prévue à l'article 44.1 de la convention collective nationale. Le tableau figurant à l'article 44.1 de ladite convention est modifié comme suit pour un salarié à temps plein :

(En euros.)

ANCIENNETÉ CONTINUE DANS L'ENTREPRISE	MONTANT BRUT
De 1 an à moins de 3 ans	170
De 3 ans à moins de 5 ans	200
De 5 ans à moins de 10 ans	270
À partir de 10 ans d'ancienneté	370

Les autres alinéas demeurent inchangés.

Article 3

Indemnisation du transport en cas de travail de nuit

Les parties signataires sont convenues de revaloriser le plafond de remboursement des frais de taxi pour les salariés quittant leur travail après 22 heures, dans la mesure où ils ne disposent pas de moyen de transport en commun.

En outre, est désormais prévu un plafond d'indemnisation différent selon que le lieu de travail soit situé en Île-de-France ou en province.

Enfin, le remboursement plafonné des frais de taxi est étendu aux frais de véhicules de transport avec chauffeur (VTC).

Le 1^{er} alinéa de l'article 36 *b* relatif à l'indemnisation du transport est modifié comme suit :

« Article 36 *b*

Indemnisation du transport

1^{er} alinéa

Tout salarié quittant son travail après 22 heures, dans la mesure où il ne dispose pas de moyen de transport en commun, se verra rembourser, sur justificatifs et sous réserve des avantages plus favorables dont pourrait profiter le salarié, ses frais réels de taxi ou de VTC dans la limite d'un plafond de :

- 22 € par course si le lieu de travail est situé en Île-de-France ;
- 21 € par course si le lieu de travail est situé en province ».

Les autres alinéas demeurent inchangés.

Article 4

Majoration des heures de nuit effectuées entre 2 et 6 heures du matin

Les parties signataires sont convenues de revaloriser la majoration des heures de nuit effectuées entre 2 et 6 heures du matin, en portant cette majoration de 25 à 30 %.

À cette fin, l'article 36 *a* 4.2 de la convention collective nationale de la restauration rapide est modifié comme suit :

« Article 36 *a* 4.2

Majoration des heures de nuit

Toute heure effectivement travaillée entre minuit et 2 heures du matin ouvre droit à une majoration du taux horaire de 10 % pour les salariés des niveaux I, II, III et IV, qu'ils soient ou non considérés comme travailleurs de nuit.

Toute heure effectivement travaillée entre 2 et 6 heures du matin ouvre droit à une majoration du taux horaire de 30 % pour les salariés des niveaux I, II III et IV, qu'ils soient ou non considérés comme travailleurs de nuit. »

Article 5

Don de jours de repos

Les parties au présent accord souhaitent prendre en compte les contraintes particulières des collaborateurs ayant un enfant malade, en situation de handicap ou victime d'un accident et rendant indispensables une présence soutenue et des soins contraignants et des collaborateurs proches aidants accompagnant une personne en perte d'autonomie, présentant un handicap, victime d'un accident ou souffrant d'une maladie grave.

La convention collective nationale de la restauration rapide prévoit déjà, en son article 37.1, la possibilité offerte pour les salariés de renoncer anonymement et sans contrepartie, avec l'accord de l'employeur, à des jours de repos au bénéfice d'un autre salarié de l'entreprise ayant la charge d'un enfant de moins de 20 ans atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident rendant indispensables une présence soutenue et des soins contraignants.

Les parties au présent avenant souhaitent élargir ce dispositif de don de jours réglementé par le code du travail au salarié dont un proche visé à l'article L. 3142-16 de 1 à 9 du code du travail est atteint d'une maladie ou victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensable une présence soutenue et des soins contraignants.

À cette fin, le titre de l'article 37.1 de la convention collective nationale de la restauration rapide est modifié comme suit :

Don de jours de repos pour enfant gravement malade et pour proches aidants »

En outre, il est créé un alinéa supplémentaire à la fin de l'article 37.1 de la convention collective nationale de la restauration rapide rédigé comme suit :

« Un salarié peut également, sur sa demande et en accord avec son employeur, renoncer anonymement et sans contrepartie à tout ou partie de ses jours de repos non pris, qu'ils aient été ou non affectés sur un compte épargne-temps, au bénéfice d'un autre salarié de l'entreprise qui vient en aide à une personne atteinte d'une perte d'autonomie d'une particulière gravité ou présentant un handicap lorsque cette personne est, pour cet autre salarié, l'une de celles mentionnées aux 1° à 9° de l'article L. 3142-16.

Le salarié souhaitant bénéficier d'un don de jours de repos doit présenter les justificatifs médicaux attestant de la perte d'autonomie d'une particulière gravité ou de la situation de handicap du proche auquel il vient en aide. En outre, un délai de prévenance de 15 jours doit être respecté dans la mesure du possible par le salarié souhaitant utiliser les jours de repos qui lui ont été donnés.

Les modalités relatives à ce don de jours s'effectuent dans le respect des dispositions prévues par l'article L. 3142-25-1 du code du travail. »

Article 6

*Création d'un congé spécial pour déménagement et
autorisation d'absences pour préparer un examen*

Les parties signataires souhaitent permettre aux salariés de la branche de la restauration rapide de bénéficier, en cas de déménagement, d'un congé spécial prenant la forme d'une autorisation d'absence exceptionnelle payée.

À cette fin, il est créé un tiret supplémentaire à l'énumération des congés spéciaux prévus par l'article 39 de la convention collective nationale de la restauration rapide rédigé comme suit :

« – déménagement (2 jours par tranche de 3 ans sur présentation de justificatifs officiels de domicile). »

En outre, conscients que nombre de salariés de la restauration rapide poursuivent en parallèle de leur emploi des études, les parties signataires souhaitent prendre des dispositions relatives aux autorisations d'absences pour les aider à préparer au mieux leurs examens.

À cette fin, il est ajouté en fin d'article 39 un alinéa rédigé comme suit :

« En vue de favoriser les chances de réussite des personnes passant des examens, le congé légal supplémentaire non rémunéré de 5 jours ouvrables par tranche de 60 jours ouvrables travaillés prévu par l'article 296 de la loi n° 2015-990 du 6 août 2015 pour les seuls diplômes d'enseignement supérieur est étendu à l'ensemble des diplômes et titres inscrits au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP).

En outre, afin de permettre aux personnes passant des examens d'être en mesure de les préparer dans les meilleures conditions, il est accordé une autorisation d'absence non rémunérée d'un jour pour ces salariés. Ce jour d'absence vient s'ajouter au congé légal supplémentaire non rémunéré mentionné ci-dessus.

Le congé légal susmentionné ainsi que l'autorisation conventionnelle d'absence non rémunérée d'un jour doivent être pris dans le mois qui précède les examens. Ils s'ajoutent au congé payé prévu à l'article L. 3141-1 du code du travail et, s'il y a lieu, au congé annuel pour les salariés de moins de 21 ans prévu à l'article L. 3164-9 du même code. »

Article 7

Dispositions finales

Le présent avenant, conclu pour une durée indéterminée, entre en vigueur le premier jour du mois suivant la publication au *Journal officiel* de l'arrêté d'extension.

Les parties signataires conviennent de demander au ministère du travail l'extension du présent avenant afin de le rendre applicable à toutes les entreprises et établissements entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale de la restauration rapide du 18 mars 1988, tel que modifié par l'avenant n° 29 et défini à l'article 1 du présent avenant.

Le présent avenant fera l'objet des mesures de publicité et dépôt en vigueur.

Le présent avenant faisant partie intégrante de la convention collective nationale de la restauration rapide du 18 mars 1988, il peut être dénoncé ou modifié à condition d'observer les règles définies aux articles 2 et 4 de ladite convention collective et dans le respect des dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.

Fait à Paris, le 26 mars 2018.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3276

Convention collective nationale
IDCC : 1794. – INSTITUTIONS DE RETRAITE COMPLÉMENTAIRE
(Personnel)

ACCORD DU 16 MARS 2018
RELATIF AUX RÉMUNÉRATIONS MENSUELLES MINIMALES GARANTIES
AU 1^{ER} JANVIER 2018
NOR : ASET1850669M
IDCC : 1794

Entre :

AEGPIRC,

D'une part, et

PSTE CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Considérant :

- le contexte actuel de fortes transformations dans lequel les entreprises du secteur professionnel (tant retraite complémentaire qu'assurance de personnes) sont amenées à évoluer ; notamment la mise en place du régime unifié au 1^{er} janvier 2019 ;
- la nécessité d'accompagner au mieux ces évolutions ;
- la volonté partagée de préserver le dialogue social ;
- que quatre RMMG se situent en dessous du SMIC ;
- le prévisionnel 2018 d'inflation de + 1 % (source loi de finance) ;

Les parties soussignées conviennent ce qui suit :

Article 1^{er}

À la suite des propositions formulées lors de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation du 26 janvier 2018, il est convenu que :

- les rémunérations mensuelles minimales garanties des classes 1 niveau A et B, de la classe 2 niveau A sont portées au niveau du Smic au 1^{er} janvier 2018 ;
- les rémunérations mensuelles minimales garanties des autres classes sont augmentées de 0,5 % au 1^{er} janvier 2018.

Compte tenu de ces éléments, la nouvelle grille des RMMG au 1^{er} janvier 2018 est la suivante :

(En euros.)

CLASSES	RMMG AU 1 ^{ER} JANVIER 2018
1A	1 499
1B	1 499
1C	1 502
2A	1 499
2B	1 516
2C	1 572
2D	1 653
3A	1 585
3B	1 677
3C	1 798
3D	1 905
4A	1 791
4B	1 864
4C	2 048
4D	2 293
5A	2 139
5B	2 243
5C	2 582
5D	2 990
6A	2 631
6B	2 698
6C	2 991
6D	3 334
7B	3 890
7C	4 198
7D	4 538
8C	5 271
8D	5 336

Article 2

Application de la garantie d'augmentation des salaires réels

La garantie d'augmentation des salaires réels pour les salariés des classes 1A, 1B, et 2A est égale, en 2018, à 1 % soit 85 % de 1,18 %.

La garantie d'augmentation des salaires réels pour les salariés des autres classes est égale, en 2018, à 0,43 % soit 85 % de 0,50 %.

Article 3

Axes de progrès en matière d'égalité de rémunérations

Au regard du diagnostic sur les rémunérations des femmes et des hommes réalisé pour la réunion du 26 janvier 2018, les axes de progrès identifiés concernent l'amélioration du ratio correspondant au rapport du salaire moyen des femmes sur le salaire moyen des hommes pour les classes 5 à 8.

Ces axes de progrès doivent faire l'objet d'une analyse particulière lors de la négociation annuelle obligatoire dans les entreprises.

Fait à Paris, le 16 mars 2018.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3061

Conventions collectives nationales
AGENCES DE VOYAGES ET DE TOURISME

IDCC : 1710. – **Personnel des agences de voyages et de tourisme**

IDCC : 412. – **Guides accompagnateurs et accompagnateurs
au service des agences de voyages et de tourisme**

ACCORD DU 20 AVRIL 2018
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA AU 1^{ER} AVRIL 2018

NOR : ASET1850671M
IDCC : 412

Entre :
Entreprises du voyage ;
SETO,

D'une part, et
CGT ;
CFTC ;
CFE-CGC ;
UNSA ;
CFDT services,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Les parties ont décidé de majorer les salaires forfaitaires pour les guides accompagnateurs 1^{re} et 2^e catégories pour l'ensemble du territoire métropolitain, les salaires des accompagnateurs restent inchangés :

Article 1^{er}

À partir du 1^{er} avril 2018

Guide accompagnateur – 1 ^{re} catégorie	92 €
Guide accompagnateur – 2 ^e catégorie	82 €
Accompagnateur – 1 ^{re} catégorie	72 €
Accompagnateur – 2 ^e catégorie	70 €

Les montants des indemnités prévus aux articles 2 et 3 ci-dessous sont inchangés.

Article 2

Frais de déplacement à l'étranger

Pour les journées passées à l'étranger, les salaires sont majorés de 10 %.

Lorsque les 2/3 du parcours s'effectuent à l'étranger, la majoration de 10 % est acquise pour la totalité du voyage.

Article 3

Le montant de l'indemnité prévue à l'article 9 *bis* de la convention collective des guides accompagnateurs est fixé à 22 € minimum.

Article 4

Lorsque le repas n'est pas fourni dans la prestation ou le forfait de l'agence, le guide percevra une indemnité du coût de repas de 18,60 €.

Article 5

Les parties signataires valident le présent accord en date du 20 avril 2018.

Fait à Paris, le 20 avril 2018.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3061

Conventions collectives nationales
AGENCES DE VOYAGES ET DE TOURISME

IDCC : 1710. – **Personnel des agences de voyages et de tourisme**

IDCC : 412. – **Guides accompagnateurs et accompagnateurs
au service des agences de voyages et de tourisme**

ACCORD DU 20 AVRIL 2018
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA DES GUIDES INTERPRÈTES
DE LA RÉGION PARISIENNE AU 1^{ER} AVRIL 2018

NOR : ASET1850675M
IDCC : 1710

Entre :
Entreprises du voyage ;
SETO,

D'une part, et
CGT ;
CFTC ;
CFE-CGC ;
UNSA ;
CFDT services,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Les parties ont décidé d'appliquer une majoration de 1 % au 1^{er} avril 2018.

Ce qui donne les salaires forfaitaires suivants convenus au départ de la région parisienne et retour dans la région parisienne.

Article 1^{er}

À partir du 1^{er} avril 2018.

Journée	84,48 €
Demi-journée	52,79 €
Journée comportant la visite de la Malmaison et Versailles ou de Versailles et du Trianon	95,03 €
Demi-journée comportant la visite de Versailles ou de la Malmaison	58,12 €

Journée intra-muros allongée	94,00 €
Demi-journée intra-muros allongée	70,73 €
Journée extra-muros allongée (Fontainebleau, Chartres, Chantilly, Pierrefonds, Compiègne, Thoiry, Vaux-le-Vicomte...)	98,21 €
Demi-journée extra-muros allongée (Fontainebleau, Chartres, Chantilly, Pierrefonds, Compiègne, Thoiry, Vaux-le-Vicomte...)	67,56 €

LONGUE JOURNÉE PROVINCE	
(*) Reims, Rouen, Lisieux	109,80 €
Retour après dîner	130,91 €
(*) Châteaux de la Loire et circuits divers	116,15 €
Retour avant 20 h 15	130,91 €
Retour après 20 h 15 Retour après son et lumière	166,79 €
(*) Mont-Saint-Michel, journée avec retour dans la région parisienne après dîner	166,79 €

Article 2

Lorsque le montant du repas n'est pas compris dans le forfait hôtelier ou lorsqu'un guide commandé par une même agence ne dispose pas d'une coupure de 1 demi-heure pour prendre son repas de midi, il lui est attribué, pour tenir compte de la différence du coût du repas pris au restaurant, une indemnité de 18,60 €.

Article 3

Les parties signataires valident le présent accord en date du 20 avril 2018.

Fait à Paris, le 20 avril 2018.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3061

Conventions collectives nationales
AGENCES DE VOYAGES ET DE TOURISME

IDCC : 1710. – **Personnel des agences de voyages et de tourisme**

IDCC : 412. – **Guides accompagnateurs et accompagnateurs
au service des agences de voyages et de tourisme**

ACCORD DU 20 AVRIL 2018
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA AU 1^{ER} AVRIL 2018

NOR : ASET1850670M
IDCC : 1710

Entre :

Entreprises du voyage ;
SETO,

D'une part, et

CGT ;
CFTC ;
CFE-CGC ;
UNSA ;
CFDT services,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Le SMC du groupe A est revalorisé de 1,53 % à compter du 1^{er} avril 2018 portant le SMC du groupe A à 1 510,00 € pour un horaire mensuel de 151,67 heures.

Article 2

Les SMC des groupes B à G sont revalorisés de 1 % à compter du 1^{er} avril 2018.

Article 3

Par cet accord, les SMCG mensuels s'établissent au 1^{er} avril 2018 comme suit :

GROUPES	SMCG APPLICABLES AU 1 ^{ER} AVRIL 2018 pour un horaire mensuel de 151,67 heures (35 heures par semaine)
A	1 510,00 €

GROUPES	SMCG APPLICABLES AU 1 ^{ER} AVRIL 2018 pour un horaire mensuel de 151,67 heures (35 heures par semaine)
B	1 562,17 €
C	1 640,27 €
D	1 755,10 €
E	1 965,71 €
F	2 299,88 €
G	2 805,86 €

Article 4

Le présent accord fait l'objet d'une demande d'extension.

Fait à Paris, le 20 avril 2018.

(Suivent les signatures.)

Directeur de la publication : Yves Struillou

165180290-000718

Direction de l'information légale et administrative

ISSN en cours
