

MINISTÈRE DU TRAVAIL

CONVENTIONS COLLECTIVES

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<sup>er</sup>

### 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<sup>er</sup>

##### *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<sup>er</sup>

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<sup>er</sup> ; article 2 alinéa 1<sup>er</sup> ;
- chapitre III : article 1<sup>er</sup> ; article 2 ; article 3 alinéa a ;
- chapitre IV : article 1<sup>er</sup> ; article 2 alinéa 1<sup>er</sup> ;
- chapitre V : article 1<sup>er</sup> ; article 2 ;
- chapitre VII : article 1<sup>er</sup> ; 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<sup>er</sup> « Domaine d'application » du chapitre II « Dispositions particulières aux ouvriers et employés » est supprimé et remplacé par les dispositions suivantes :

« Article 1<sup>er</sup>

#### *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<sup>er</sup> « 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<sup>er</sup>

#### *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<sup>er</sup> « Domaine d'application » du chapitre IV « Dispositions particulières aux techniciens et agents de maîtrise » est supprimé et remplacé par les dispositions suivantes :

« Article 1<sup>er</sup>

*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<sup>er</sup> « 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<sup>er</sup> »

### *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<sup>er</sup> « 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<sup>er</sup> »

##### *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<sup>er</sup>**

*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<sup>er</sup>**

##### *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				
II	1	140	Personnel d'accueil Employé commercial et/ou administratif débutant Aide-comptable 1 <sup>er</sup> échelon	220	Formation scolaire (niveau bac)	Assistant(e) commercial(e)
	2	150	Aide-comptable 2 <sup>e</sup> 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 <sup>er</sup> 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 <sup>e</sup> 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 <sup>er</sup> échelon	220	Formation scolaire (niveau bac)	Assistant(e) administratif(ve) Assistant(e) comptable
	2	150	Aide-comptable 2 <sup>e</sup> 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 <sup>er</sup> 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 <sup>e</sup> 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)
		170	Chauffeur-livreur utilisant le permis E assurant l'entretien courant de son véhicule et assurant l'encaissement					
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
<del>Niveau V 260</del>	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
<del>Niveau VI 380</del>	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		
<del>Niveau VI 460</del>	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