

Brochure n° 3158

Convention collective nationale

IDCC : 802. – **DISTRIBUTION ET COMMERCE DE GROS
DES PAPIERS ET CARTONS
(OETAM)**

Brochure n° 3054

Convention collective nationale

IDCC : 925. – **DISTRIBUTION ET COMMERCE DE GROS
DES PAPIERS ET CARTONS
(Ingénieurs et cadres)**

AVENANT N° 7 DU 12 MARS 2019
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA CONVENTIONNELS AU 1^{ER} AVRIL 2019

NOR : ASET1950689M

IDCC : 802, 925

Entre :

CGI,

D'une part, et

FILPAC CGT ;

FCE CFDT ;

FIBOPA CFE-CGC ;

FFCEGA CFTC ;

FG FO construction,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Les parties signataires conviennent de revaloriser les salaires minima garantis tels que résultant de l'avenant n° 6 du 12 juillet 2017 à l'accord professionnel du 19 novembre 2008 relatif aux classifications professionnelles.

Elles rappellent que les salaires sont négociés sans distinction d'origine, de sexe, de mœurs, d'orientation sexuelle, d'âge, de situation de famille conformément à l'article L. 1132-1 du code du travail. Cependant, elles entendent insister sur les principes généraux d'égalité qui doivent guider les politiques de rémunération des entreprises. À cet effet, elles rappellent tout particulièrement qu'au titre des articles L. 3221-2 et L. 3221-5 du code du travail :

- les employeurs sont tenus d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes ;
- les différents éléments composant la rémunération doivent être établis selon des normes identiques pour les hommes et pour les femmes ;
- les disparités de rémunération ne doivent pas, pour un même travail ou un travail de salaire égal, être fondées sur les appartenances des salariés à l'un ou l'autre sexe ;
- les catégories et les critères de classification et de promotion professionnelle ainsi que toutes les autres bases de calcul de la rémunération, notamment les modes d'évaluation des emplois, doivent être communs aux travailleurs des deux sexes.

Compte tenu de la thématique de cet accord de branche, les partenaires sociaux conviennent qu'il n'y a pas lieu de prévoir des dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés.

Article 1^{er}

Salaires minimaux conventionnels

La grille des salaires minimaux conventionnels de l'avenant n° 6 du 12 juillet 2017 à l'accord professionnel du 19 novembre 2008 relatif aux classifications professionnelles est revalorisée comme suit à compter du 1^{er} avril 2019 :

(En euros.)

CATÉGORIE professionnelle	NIVEAU	ÉCHELON	SMMG BRUT au 1 ^{er} avril 2019	GARANTIE annuelle de rémunération brute
Ouvriers et employés	I	1	1 522	19 115
		2	1 532	19 239
	II	1	1 560	19 589
		2	1 590	19 963
	III	1	1 620	20 338
		2	1 680	21 086
3		1 722	21 611	
Techniciens et agents de maîtrise	IV	1	1 769	22 077
		2	1 854	23 138
		3	1 928	24 061
Ingénieurs et cadres	V	1	2 450	31 164
		2	3 501	44 533
		3	4 245	53 996

La garantie annuelle de rémunération brute se calcule comme suit :

- pour les niveaux I à III : $[(SMMG \times 12) \times 4 \text{ \%}] + 120 \text{ € bruts}$;
- pour le niveau IV : $(SMMG \times 12) \times 4 \text{ \%}$;
- pour le niveau V : $(SMMG \times 12) \times 6 \text{ \%}$.

Article 2

Salaires minima garantissant aux salariés commerciaux itinérants

La grille de salaires des salariés commerciaux itinérants cadres, répondant aux conditions de l'article 6.2 de l'accord professionnel du 19 novembre 2008 relatif aux classifications professionnelles, est revalorisée comme suit :

(En euros.)

POSITIONNEMENT		GARANTIE MENSUELLE BRUTE au 1 ^{er} avril 2019	GARANTIE ANNUELLE BRUTE
Niveau V	Échelon 1	1 715	31 164
Niveau V	Échelon 2	soit 70 % du niveau V, échelon 1	44 533
Niveau V	Échelon 3		53 996

Article 3

Prime d'ancienneté

La base de calcul de la prime d'ancienneté, visée à l'article 3 de l'avenant n° 5 à l'accord professionnel du 19 novembre 2008 relatif aux classifications professionnelles, est revalorisée à 1 522 € bruts mensuels à compter du 1^{er} avril 2019.

Article 4

Prime de panier de nuit

Le montant de la prime de panier de nuit visée à l'article 10.2 de la convention collective est fixé à 5,75 € à compter du 1^{er} avril 2019.

Article 5

Jours père de famille

En complément des jours de congés déjà conventionnellement prévus pour les mères de famille, il est convenu la création d'un congé « Père de famille » à hauteur de 2 jours ouvrés par année civile. Ce congé est attribué sous réserve de la production d'un certificat médical attestant la nécessité d'une présence parentale et à condition que l'enfant ait moins de 15 ans révolus.

Cette disposition ne s'applique qu'en l'absence de mesures plus favorables ou au moins équivalentes existant au sein des entreprises.

Article 6

Entrée en vigueur

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

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

Fait à Paris, le 12 mars 2019.

(Suivent les signatures.)