

**Convention collective nationale de la distribution des papiers-cartons  
commerces de gros OETAM (IDCC 0802)**

**Convention Collective nationale de la distribution des papiers-cartons  
commerces de gros Ingénieurs & Cadres (IDCC 0925)**

**Accord du 12 mars 2019 relatif aux salaires et minima conventionnels  
Avenant N°07**

**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- 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 1er avril 2019 :

CH PE  
BC



(En euros.)

Catégorie professionnelle	Niveau	Échelon	SMMG Brut au 1er 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 :  $([SMMG \times 12] \times 4 \%) + 120 \text{ € bruts}$
- Pour le niveau IV :  $(SMMG \times 12) \times 4 \%$ .
- Pour le niveau V :  $(SMMG \times 12) \times 6 \%$ .

#### Article 2 - Salaires minima garantis 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 :

Positionnements		Garantie mensuelle Brute	Garantie annuelle Brute
		A compter du 1er avril 2019	
Niveau V	Echelon 1	1715 € soit 70% du NivV- ech1	31 164 €
Niveau V	Echelon 2		44 533 €
Niveau V	Echelon 3		53 996 €

*Ch* *BC* *PE*

### **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 1er 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 nets € à compter du 1er 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 L2231-6 du code du travail.

Fait à Paris le 12 mars 2019

CH- BA  
BC  
PE

**ORGANISATIONS PATRONALES REPRESENTATIVES SIGNATAIRES**

Confédération Française du Commerce de Gros et International – CGI

Nom du signataire : H. Pouzin



**ORGANISATIONS SYNDICALES REPRESENTATIVES SIGNATAIRES**

FO Construction

Nom du signataire :

Fédération chimie énergie- FCE/CFDT

Nom du signataire : PH. ESCAFFRE

CFE/CGC – Filière du bois et du carton

Nom du signataire :

ALEXANDRE FRÉDÉRIZ

Fédération des travailleurs des industries du livre, du papier et de la communication (FILPAC-CGT)

Nom du signataire :

Chauveau Bruno

Fédération française des syndicats de la communication écrite, graphique, du spectacle et de l'audiovisuel - CFTC

Nom du signataire :

Christian HUOT

