

**ACCORD DU 10 SEPTEMBRE 2019
SUR LES CLASSIFICATIONS ET LES SALAIRES MINIMAUX
DU PERSONNEL OUVRIER / ACT / AM / CADRES
DANS LES INDUSTRIES DU BOIS ET DE L'IMPORTATION DES BOIS**

PREAMBULE

Les partenaires sociaux des secteurs d'activité des industries du bois et de l'importation des bois signataires :

- de l'accord national du 16 octobre 1987 relatif à la classification et aux salaires minima du personnel ouvrier dans certains secteurs du travail mécanique du bois ;
- de l'accord national du 16 octobre 1987 relatif à la classification et aux salaires minima du personnel ouvrier dans le secteur des palettes ;
- de l'accord du 28 avril 1989 relatif aux classifications et aux salaires minima du personnel ETAM-Cadres dans les industries du bois ;
- de l'avenant n°9 du 5 novembre 1990 relatif aux classifications et aux salaires du personnel ouvrier dans les industries de l'emballage en bois ;
- de l'accord du 10 février 1992 relatif à la classification des emplois dans le secteur de l'importation des bois

ont convenu de faciliter la lecture et l'appropriation des différents accords de classifications professionnelles applicables aux entreprises et aux salariés desdits secteurs d'activité.

Dans le cadre de l'examen des accords existants, elles ont retenu le principe d'assurer une harmonisation et une coordination des accords de classification applicables au personnel ouvrier, administratif, commercial, technique, agents de maîtrise et cadres.

Le présent accord relatif aux secteurs d'activités figurant dans le champ d'application professionnel défini ci-après a pour objectif d'assurer une meilleure lisibilité des accords de classification visant notamment à faciliter le passage d'une catégorie à l'autre et une évolution professionnelle des salariés concernés.

La pluralité des secteurs d'activité représentés, la diversité des niveaux technologiques et des modes d'organisation du travail rendent difficiles l'agrégation et la rénovation d'une classification fondée sur une liste exhaustive de postes de travail.

Les partenaires sociaux entendent, par cet accord, répondre aux créations, mutations, développement de certaines fonctions apparues dans les industries du bois et de l'importation des bois du fait des nouvelles technologies, des nouveaux systèmes d'organisation.

Les partenaires sociaux entendent reconnaître et promouvoir les qualifications.

Le présent accord annule et remplace tous les accords antérieurs ayant le même objet pour les secteurs d'activités inclus dans le champ d'application du présent accord. Il constitue à ce titre la synthèse de l'harmonisation des accords de classification applicables aux secteurs des industries du bois et de l'importation des bois.

Handwritten signatures and initials in blue ink, including "my d", "AM", "CS", "1", "X", "PR", "PN", and "V".

CHAMP D'APPLICATION

Le présent accord s'applique aux entreprises relevant des activités suivantes :

	Référence NAPE/ NAF
Importation de bois pour les entreprises ou établissements dont l'activité principale d'approvisionnement résulte de l'achat à l'importation, ou sur les marchés internationaux ; lesdites opérations étant supérieures à 50% des achats totaux de bois et dérivés du bois.....	5907 / 51.5 E
Scieries relevant du régime de travail du Ministère du Travail	4801 / 20.1 A
Fabrication de Parquets et Lambris en lames	4803 / 20.1 A
Fabrication de parquets assemblés en panneaux	4803 / 20.3 Z
Moulures, baguettes.....	4803 / 20.3 Z
Bois de placages, placages tranchés et déroulés.....	4804 / 20.2 Z
Production de charbon de bois	24.1 G
Panneaux de fibragglos	4804 / 26.6 J
Poteaux, traverses, bois injectés	4804 / 20.1 A
Application de traitement des bois	4804 / 20.1 B
Emballage en bois (caisses, tonnellerie, emballeurs)	4805 / 20.4 Z
Emballages légers en bois, boîtes à fromage	4805 / 20.4 Z
Palettes	4805 / 20.4 Z
Tourets	4805 / 20.4 Z
Objets divers en bois (matériel industriel, agricole et ménager en bois, bois multiplis multifformes)	4807 / 20.5 A
Fibres de bois	4807 / 20.1 A
Farine de bois	4807 / 20.1 A
Articles de pêche (pour les cannes et lignes).....	5402 / 36.4 Z
Fabrication d'articles en liège.....	5408 / 20.5 C
Commerce de gros de liège et articles en liège	5907 / 51.5 E
Commerce de détail de liège et articles en liège	6422 / 51.4 S

A l'exclusion des entreprises dont l'activité principale est consacrée au travail du pin maritime dans les zones de la Forêt de Gascogne.

M d @
AM CS
NR SD 2SC
pm W

ARTICLE 1^{er} – CLASSIFICATION

Les classifications sont annexées au présent accord.

Annexe 1 : classifications du personnel ouvrier

Annexe 2 : classifications du personnel administratif, technique et commercial

Annexe 3 : classifications du personnel agent de maîtrise

Annexe 4 : classifications du personnel cadre.

Chaque salarié concerné par cet accord doit être classé à l'un des niveaux ou échelons prévus dans l'une ou l'autre des classifications suivant les fonctions ou activités exercées.

Les nouvelles classifications comportent des définitions de niveaux et échelons.

ARTICLE 2 – COORDINATION DES DIFFERENTES CLASSIFICATIONS

L'ensemble des grilles (classifications et minima) OUVRIERS, ACT / AM / CADRES de classifications constitue un ensemble cohérent déterminé de façon identique qui permet le passage de l'une à l'autre des classifications en fonction de l'évolution des emplois et des qualifications des salariés.

ARTICLE 3 – SALAIRES MINIMAUX

Pour chaque échelon hiérarchique, le salaire minimum représente le niveau au-dessous duquel aucun salarié de l'échelon considéré ne doit être rémunéré.

Les salaires minimaux correspondant aux différentes classifications sont fixés en annexe.

ARTICLE 4 – CLAUSE DE REVISION DE LA CLASSIFICATION D'UN SALARIE

Lorsque le contenu du poste de travail ou de la fonction est substantiellement modifié ou que le salarié peut faire état d'un acquis récent de formation lui permettant de valoriser ses responsabilités, la classification de l'intéressé sera réexaminée à l'initiative de l'employeur ou du salarié.

ARTICLE 5 – PRIME D'ANCIENNETE

Pour chaque année civile complète au service de l'entreprise, il est donné à chaque salarié, au 1^{er} janvier, la valeur d'un point dans la limite maximale de 15 années civiles d'ancienneté.

La première année civile d'application de la prime est réputée complète lorsque l'embauche intervient avant le 1^{er} juillet.

La prime d'ancienneté est versée mensuellement, elle correspond pour un temps complet au nombre de point multiplié par la valeur du point. Elle suit les variations de la valeur du point. Elle figure séparément sur le bulletin de paie.

Handwritten notes and signatures in blue ink at the bottom right of the page, including the letters "AM", "CJ", "3", and "SC" along with several illegible signatures.

La valeur du point correspondant à la prime d'ancienneté est fixée à 6,20 € en application des accords du 11 avril 2019 signés par la FG FO et BATIMAT-TP CFTC.

En cas d'absence dans le mois considéré, la dite prime est réduite à due proportion ; lorsque l'absence est indemnisée, la prime fait partie intégrante de l'indemnisation.

En cas d'absence pour congés payés, formation, représentation syndicale et autres cas prévus par la réglementation, ces absences ne peuvent en aucun cas induire une réduction de la prime.

Cette prime se substitue dans le cadre du présent accord de classification à toute autre prime de même nature, étant entendu que le salarié bénéficie de la garantie ci-après énoncée.

ARTICLE 6 – GARANTIE APPOREE AUX SALARIES BENEFICIAIRES D'UN AVANTAGE D'ANCIENNETE

Les salariés qui bénéficient au jour de l'entrée en vigueur dans l'entreprise d'une prime d'ancienneté, conserveront leur avantage personnel dans les conditions suivantes :

- Le montant de la prime sera converti en nombre de points arrondi au nombre entier supérieur le plus proche.
- Les salariés conserveront au titre d'ancienneté ce nombre de points obtenus auquel viendront s'ajouter les points des années suivantes dans la limite des 15 années civiles d'ancienneté.

ARTICLE 7 – CLAUSE DE SAUEGARDE

Si au jour de l'application de l'accord, la remise en ordre des classifications et des salaires se traduit par une hausse de plus de 3 % de la masse salariale des personnels concernés, cette masse salariale ne pouvant être inférieure à celle résultant des classifications et accords en vigueur, il peut être convenu au niveau de l'entreprise d'une application modulée dans la limite maximale de trois ans.

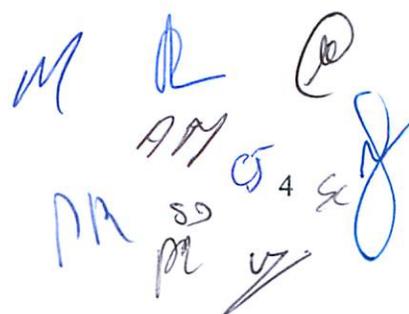
Cette application modulée ne peut être opposée au salarié bénéficiant de moins de 3 % d'augmentation de sa rémunération du fait de son reclassement.

Les parties intéressées consigneront dans un écrit :

- les raisons de cette application à effet retardé,
- la classification et le coefficient accordés à chaque salarié au terme du processus,
- les étapes intermédiaires retenues.

ARTICLE 8- DATE D'APPLICATION

L'accord entrera en vigueur le lendemain de sa publication de son arrêté d'extension au journal officiel.



ARTICLE 9 – DEPOT ET EXTENSION

Le présent accord est déposé conformément aux dispositions légales. Son extension est demandée.

ARTICLE 10- REVISION DE L'ACCORD

Le présent accord pourra, à tout moment, faire l'objet d'une révision dans le cadre d'un avenant conclu dans les mêmes conditions et forme.

Toute demande de révision doit être portée à la connaissance des autres parties signataires par lettre recommandée avec avis de réception et être accompagnée de propositions écrites.

ARTICLE 11- DENONCIATION

L'accord peut être dénoncé, totalement ou partiellement, conformément aux dispositions légales en vigueur. La dénonciation est notifiée par son auteur par lettre recommandée avec avis de réception à chacune des autres organisations signataires ou adhérentes et déposée par la partie la plus diligente auprès des services du ministère du travail et du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes du lieu de conclusion du présent accord.

ARTICLE 12- STIPULATIONS SPECIFIQUES POUR LES ENTREPRISES DE MOINS DE 50 SALARIES

Les modalités de mise en place des classifications sont indépendantes de la taille de l'entreprise employant lesdits salariés. Dès lors, le présent accord est applicable à l'ensemble des entreprises et ne prévoit pas de stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Fait à Paris, le 10 septembre 2019

Pour la Fédération Générale Force-Ouvrière (F.O.) Construction

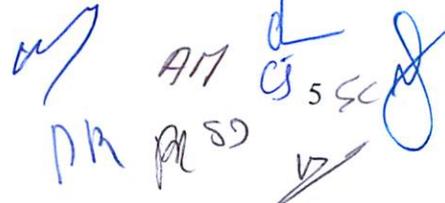
Pour la Fédération Bati-Mat T.P. (CFTC)

Pour la Fédération Nationale des Salariés de la Construction Bois Ameublement (C.G.T.)

Pour la Fédération Nationale des Salariés de la Construction et du Bois (FNCSB - CFDT)

Pour le Syndicat National du Personnel d'Encadrement de la Filière Bois-Papier (FIBOPA - CFE - CGC)





Pour la Fédération Nationale du Bois

Pour la Fédération des Bois tranchés

Pour le Syndicat National du Charbon de Bois

Pour le Commerce du bois

Pour la FÉDÉRATION NATIONALE DU MATÉRIEL INDUSTRIEL, AGRICOLE ET MÉNAGER EN BOIS

Pour le SYNDICAT DE L'EMBALLAGE INDUSTRIEL ET DE LA LOGISTIQUE ASSOCIEE

Pour le SYNDICAT NATIONAL DES INDUSTRIES DE L'EMBALLAGE LÉGER EN BOIS

Pour LE PARQUETFRANCAIS.ORG

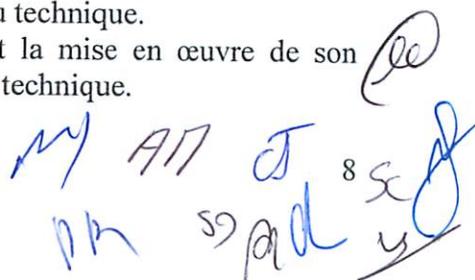
Pour les Syndicats et Fédérations suivants :

UNION NATIONALE DES FABRICANTS DE FARINE DE BOIS
GROUPEMENT PROFESSIONNEL DES FABRICANTS DE FIBRE DE BOIS
SYNDICAT NATIONAL DES FABRICANTS D'ÉLÉMENTS SPÉCIAUX EN BOIS MULTIFORMES ET MULTIPLIS (FABOMU)
FÉDÉRATION NATIONALE DE L'INJECTION DES BOIS
- Syndicat National de l'Injection Industrielle des Poteaux de ligne
- Syndicat National des Fabricants et Préparateurs de Traverses de bois injecté pour voies ferrées
- Syndicat National de l'Injection des Bois de Construction
SYNDICAT NATIONAL DES FABRICANTS DE MATÉRIAUX FIBRAGGLOS
SYNDICAT NATIONAL DES APPLICATEURS DE PRÉSERVATION DU BOIS
FÉDÉRATION DES TONNELIERS DE FRANCE
LA FEDERATION FRANCAISE DES SYNDICATS DU LIEGE

M
AM
PR
89
2
10
56
1

ANNEXE II
CLASSIFICATION DU PERSONNEL ADMINISTRATIF,
COMMERCIAL, TECHNIQUE
(A.C.T.)

- A.C.T. 1 (coef 100)** Personnel effectuant des tâches d'exécution évidente, sans mise en jeu de connaissances particulières, conformément à des procédures indiquées sans initiative de la part de l'intéressé.
- A.C.T. 2** Personnel effectuant des tâches d'exécution simples, nécessitant une pratique ou une dextérité acquise.
- **1^{er} échelon (coef 110)** : appliquant des procédures préétablies de caractère répétitif ou données cas par cas.
 - **2^{ème} échelon (coef 120)** : pouvant ordonner ou répartir son travail en fonction des instructions reçues.
- A.C.T. 3** Personnel effectuant des tâches diversifiées requérant un ensemble d'éléments ou de consignes techniques dont le traitement demande une pratique professionnelle ou peut faire l'objet d'une adaptation des connaissances acquises.
- **1^{er} échelon (coef 135)** : mise en œuvre de procédures définies et combinées.
 - **2^{ème} échelon (coef 150)** : mise en œuvre de procédures dont la réalisation nécessite réflexion, contrôle, recherche d'information.
- A.C.T. 4 (coef 170)** (Personnel effectuant ou pouvant effectuer des tâches complexes spécifiques pour lesquelles en fonction de connaissances professionnelles acquises liées à l'utilisation de procédures, méthodes, organisation ou technique, il analyse et interprète les données ou informations transmises pour adapter le mode de réalisation.
- A.C.T. 5** Personnel effectuant ou pouvant effectuer des tâches complexes pour lesquelles en fonction de ses connaissances professionnelles il détermine le mode de réalisation.
- **1^{er} échelon (coef 190)** : la réalisation des tâches influe sur la qualité des travaux auxquels le salarié concourt.
 - **2^{ème} échelon (coef 210)** : sur l'efficacité de l'organisation interne.
- A.C.T. 6** Personnel effectuant ou pouvant effectuer des tâches ou des travaux d'un niveau professionnel élevé acquis par formation exigeant des connaissances techniques approfondies ou reconnue par une expérience significative antérieure.
- **1^{er} échelon (coef 240)** : ces tâches ou travaux de par leur incidence supposent de la part de l'intéressé le choix des actions nécessaires pour remplir les objectifs déterminés.
 - **2^{ème} échelon (coef 270)** : de plus, il peut élaborer des propositions de modifications des méthodes, procédés et moyens pour améliorer les objectifs donnés.
- A.C.T. 7** Personnel disposant d'une autonomie et d'un pouvoir de conception et de décision dans le cadre de ses fonctions.
- **1^{er} échelon (coef 320)** : il assiste la direction ou un cadre pour élaborer les programmes d'action administrative, commerciale ou technique.
 - **2^{ème} échelon (coef 370)** : il assure l'élaboration et la mise en œuvre de son programme d'action administrative, commerciale ou technique.



ANNEXE III
CLASSIFICATION AGENT DE MAÎTRISE
(A.M.)

Il assure l'ensemble des responsabilités techniques et humaines nécessaires à l'encadrement d'un groupe de travail.

A son niveau, il s'assure de la bonne réalisation du produit et de l'utilisation de l'équipement.

Dans le cadre de directives ou sous le contrôle d'un supérieur, il accueille les salariés, leur apporte les instructions, aides et conseils nécessaires à l'exécution du travail et leur explique les informations et décisions professionnelles, techniques. Il relaie les informations sociales transmises par la Direction. Il anime l'équipe de travail. Il participe à l'appréciation des compétences, à l'amélioration des mesures d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

A.M. I (coef 190) Agent de maîtrise organisant les travaux et y participant si nécessaire. Il veille à l'exécution de ces travaux dans le respect des normes d'usage. Il s'assure du respect des consignes de sécurité. Il a autorité pour faire appliquer les règles d'organisation interne.

A.M. II Agent de maîtrise organisant les travaux et y participant si nécessaire.

- **Echelon 1 (coef 230)** : agent de maîtrise pouvant prendre des initiatives et apporter les modifications ponctuelles sur l'organisation de son équipe sur les interventions nécessaires à la réalisation du produit aux normes et qualité exigées.
- **Echelon 2 (coef 270)** : agent de maîtrise pouvant apporter une assistance technique et décider des modifications techniques nécessaires à l'obtention du produit aux normes et qualités exigées.

A.M. III Agent de maîtrise disposant d'une autonomie et/ou d'un pouvoir de décision sur le personnel qu'il dirige dans le cadre de ses fonctions.

- **Echelon 1 (coef 320)** : il assiste la direction ou un cadre pour élaborer les programmes de production.
- **Echelon 2 (coef 370)** : il assure la gestion des programmes de production et leur exploitation à l'aide des moyens mis à sa disposition.

MAM
DR SS M
CS
96
le
J

ANNEXE IV
CLASSIFICATION CADRE
(C)

Le Cadre assure dans l'exercice de ses responsabilités une fonction essentielle pour l'entreprise : chargé de répondre à un objectif global, il dispose d'une liberté d'action dont la contrepartie réside dans les initiatives qu'il doit prendre. A son niveau des connaissances confirmées des hommes, des outils, des produits sont nécessaires pour engager les actions, faire face aux événements. Le sens de l'encadrement, de l'animation sont indispensables pour communiquer au personnel les décisions prises et veiller à leur application effective.

C 1 (coef 280) Personnel issu d'un enseignement supérieur technique, scientifique, commercial ou équivalent, pendant les deux années de probation dans l'entreprise qui suivent l'obtention du diplôme.

C 2 (coef 360) Personnel responsable de l'organisation des actions, travaux ou réalisations dans un secteur déterminé ou une fonction précise.

ou

Personnel titulaire d'une expérience professionnelle confirmée et ayant suivi avec succès, avec l'accord de l'entreprise, un stage ou une formation d'approfondissement, de perfectionnement ou de recyclage pour avoir en charge la responsabilité d'un secteur déterminée ou d'une fonction précise.

C 3 (coef 420) Personnel responsable d'unité de production ou d'un établissement de moins de 50 salariés et ayant les prérogatives d'un chef d'établissement.

C 4 (coef 460) Personnel responsable d'un service ou d'une fonction nécessitant la coordination d'autres secteurs ou dont l'activité détermine les actions ou objectifs d'autres services, fonctions ou secteurs, et ayant reçu une délégation de pouvoir clairement définie.

C 5 (coef 480) Personnel responsable de la coordination de plusieurs secteurs ou services, analysant leurs résultats et participant à l'élaboration des plans généraux.

C 6 (coef 510) Personnel responsable d'unité de production ou d'un établissement d'au moins 50 salariés et ayant les prérogatives d'un chef d'établissement.

C 7 (coef 550) Personnel assurant l'élaboration et la mise en œuvre des plans et budgets généraux de l'entreprise.

C 8 (coef 600) Personnel assurant la Direction de l'entreprise.

A17
10
SS
V
S

ANNEXE V
SALAIRES MINIMA

En application des accords du 11 avril 2019 signés par la Fg FO et BATIMAT-TP-CFTC, la grille de salaires minima est ainsi définie :

SALAIRES MINIMA OUVRIERS

La nouvelle grille de salaires minima est ainsi déterminée :

Salaires minima pour 151 heures 67 :

			A compter du 01/07/2019
Niveau 1	AB	100	1 522 €
Niveau 2	1er échelon C	105	1 526 €
	2ème échelon D	110	1 537 €
Niveau 3	1er échelon E	115	1 547 €
	2ème échelon F	125	1 562 €
	3ème échelon G	135	1 589 €
Niveau 4	1er échelon H	150	1 639 €
	2ème échelon I	170	1 746 €
	3ème échelon J	200	1 922 €

**SALAIRES MINIMA DU PERSONNEL ADMINISTRATIF, COMMERCIAL ET
TECHNIQUE, ET AGENT DE MAITRISE**

- Personnel Administratif, Commercial et Technique -
Salaires minima pour 151 heures 67 :

			A compter du 01/07/2019
ACT 1		100	1 522 €
ACT 2	1er échelon	110	1 537 €
	2ème échelon	120	1 557 €
ACT 3	1er échelon	135	1 589 €
	2ème échelon	150	1 639 €
ACT 4		170	1 746 €
ACT 5	1er échelon	190	1 859 €
	2ème échelon	210	1 972 €
ACT 6	1er échelon	240	2 154 €
	2ème échelon	270	2 335 €
ACT 7	1er échelon	320	2 630 €
	2ème échelon	370	2 930 €

- Agents de Maîtrise -

Salaires minima pour 151 heures 67 :

			A compter du 01/07/2019
AM 1		190	1 859 €
AM 2	1er échelon	230	2 090 €
	2 ^{ème} échelon	270	2 335 €
AM 3	1er échelon	320	2 630 €
	2 ^{ème} échelon	370	2 930 €

SALAIRES MINIMA DES CADRES

Appointements mensuels minimaux :

		A compter du 01/07/2019
C 1	280	2 389 €
C 2	360	2 869 €
C 3	420	3 225 €
C 4	460	3 466 €
C 5	480	3 585 €
C 6	510	3 766 €
C 7	550	4 005 €
C 8	600	4 305 €

A large handwritten signature is at the top right. Below it, there are several initials and abbreviations: 'AM', '12 SC', and other illegible marks.