

Brochure n° 3004 | Convention collective nationale

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

### **Accord du 4 avril 2023**

relatif à la revalorisation des salaires minima conventionnels pour l'année 2023

NOR : ASET2350547M

IDCC : 1408

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

**AIP ;**

**FFPI ;**

**FF3C,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CGT ;**

**FCE CFDT ;**

**FEETS FO ;**

**CAT ;**

**CFE-CGC pétrole,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

#### **Préambule**

Les partenaires sociaux de la branche du « Négoce et distribution de combustibles solides, liquides, gazeux et produits pétroliers » (IDCC 1408) ont conclu un accord relatif à la revalorisation des salaires minima conventionnels le 4 avril 2023.

Le montant du Smic revalorisé au 1<sup>er</sup> janvier 2023 a impacté la grille en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> octobre 2022 : ainsi, les 4 premiers coefficients se sont avérés inférieurs au Smic alors applicable.

Les partenaires sociaux ont donc décidé de procéder à une revalorisation permettant de porter les premiers coefficients à un niveau sensiblement supérieur au montant du Smic en vigueur.

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

### **Article 1<sup>er</sup> | Champ d'application**

Le présent accord portant revalorisation des salaires minima conventionnels 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 (IDCC 1408).

### **Article 2 | Stipulations propres aux entreprises de moins de 50 salariés**

Conformément à la réglementation en vigueur, les parties signataires ont envisagé le cas des entreprises de moins de 50 salariés dans la branche, mais n'ont pas prévu de stipulations spécifiques pour ces entreprises dans la mesure où cet accord a vocation à s'appliquer dans toutes les entreprises de la branche sans aucune condition d'effectif.

### **Article 3 | Revalorisation des minima**

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 conviennent de ce qui suit quant à la grille des salaires minima conventionnels :

En CPPNI le 4 avril 2023, une revalorisation sur l'ensemble des coefficients de la grille a été actée et s'applique de la manière suivante :

■ Pour les coefficients de 200 à 230 : + 4,5 % auxquels un forfait en euros est ajouté après application de la revalorisation ; ce forfait est fixé à :

- + 10 € pour le coefficient 200 portant le taux de revalorisation à 5,1 % ;
- + 15 € pour le coefficient 210 portant le taux de revalorisation à 5,4 % ;
- + 20 € pour le coefficient 220 portant le taux de revalorisation à 5,7 % ;
- + 30 € pour le coefficient 230 portant le taux de revalorisation à 6,3 %.

Ces montants forfaitaires en euros sont compris dans les valeurs applicables telles que rapportées dans le tableau figurant en annexe.

■ Pour les coefficients de 240 à 460 : + 3,5 %.

Les nouvelles valeurs des salaires minima et des primes d'ancienneté conventionnels figurent ainsi dans le tableau de synthèse en annexe.

### **Article 4 | Suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes et égalité professionnelle**

Concernant la suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, le présent accord confirme les dispositions mentionnées dans les précédents accords relatifs aux salaires :

Ainsi, la branche du « Négoce et distribution de combustibles solides, liquides, gazeux et produits pétroliers » rappelle aux entreprises qu'il est impératif :

- d'analyser les salaires effectifs notamment par classification et par sexe, en moyenne et en répartition ;

- de mesurer les écarts éventuels par rapport à l’objectif d’égalité salariale entre les femmes et les hommes, en prenant notamment en compte l’âge de chaque salarié et son ancienneté dans sa classification ;
- de définir et de mettre en œuvre, dans le cadre des négociations salariales d’entreprise, les mesures permettant de maintenir l’égalité salariale entre les femmes et les hommes, ou, le cas échéant, de supprimer les écarts de rémunérations qui viendraient à être constatés entre les femmes et les hommes ;
- et pour les entreprises concernées, de publier sur leurs sites internet leur index de l’égalité professionnelle.

Un diagnostic de la situation comparée des femmes et des hommes a été établi en 2022 grâce à une étude confiée à l’OCPO EP, via la CPNE de la branche ; cette étude va permettre de définir et de programmer des mesures de suppression des écarts éventuellement constatés.

Les partenaires sociaux réitèrent donc par le présent accord la nécessité de l’actualisation de son accord du 6 juin 2012 relatif à l’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

## **Article 5 | Entrée en vigueur**

Les parties conviennent que la mise en œuvre de cet accord doit intervenir à compter du 1<sup>er</sup> mai 2023 pour les entreprises adhérentes aux organisations signataires, et au plus tard à compter de la date d’extension de l’accord au sein des autres entreprises de la branche.

## **Article 6 | Clause de rendez-vous**

Les parties signataires conviennent de se revoir le mercredi 4 octobre 2023 dans le cadre d’une CPPNI pour faire un point sur l’inflation et son impact sur la grille des minima conventionnels.

## **Article 7 | Dispositions générales**

### **Formalités**

Conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, le présent accord 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.

### **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 4 avril 2023.*

(Suivent les signatures.)

**Annexe****Salaires minima conventionnels et primes d'ancienneté applicables au 1<sup>er</sup> mai 2023***(En euros.)*

Coefficient	Valeurs applicables au 1 <sup>er</sup> mai 2023	Cumul annuel	Primes d'ancienneté									
			3 ans 3 %	6 ans 6 %	9 ans 9 %	10 ans 10 %	11 ans 11 %	12 ans 12 %	13 ans 13 %	14 ans 14 %	15 ans 15 %	
200	1 780,20	21 242,38	53,41	106,81	160,22	178,02	195,82	213,62	231,43	249,23	267,03	
210	1 786,21	21 254,55	53,59	107,17	160,76	178,62	196,48	214,35	232,21	250,07	267,93	
220	1 795,27	21 303,20	53,86	107,72	161,57	179,53	197,48	215,43	233,38	251,34	269,29	
230	1 809,32	21 351,86	54,28	108,56	162,84	180,93	199,03	217,12	235,21	253,31	271,40	
240	1 837,20	22 046,37	55,12	110,23	165,35	183,72	202,09	220,46	238,84	257,21	275,58	
250	1 912,11	22 945,33	57,36	114,73	172,09	191,21	210,33	229,45	248,57	267,70	286,82	
300	2 061,92	24 743,00	61,86	123,71	185,57	206,19	226,81	247,43	268,05	288,67	309,29	
310	2 361,55	28 338,59	70,85	141,69	212,54	236,15	259,77	283,39	307,00	330,62	354,23	
320	2 661,17	31 934,06	79,84	159,67	239,51	266,12	292,73	319,34	345,95	372,56	399,18	

Coefficient	Valeurs applicables au 1 <sup>er</sup> mai 2023	Cumul annuel	Primes d'ancienneté										
			3 ans 3 %	6 ans 6 %	9 ans 9 %	10 ans 10 %	11 ans 11 %	12 ans 12 %	13 ans 13 %	14 ans 14 %	15 ans 15 %		
400	2 736,08	32 833,02											
410	3 035,72	36 428,61											
420	3 634,97	43 619,66											
430	4 234,23	50 810,72											
440	4 983,30	59 799,57											
450	5 882,19	70 586,34											
460	7 230,51	86 766,12											