

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DES TRANSPORTS ROUTIERS
ET DES ACTIVITES AUXILIAIRES DU TRANSPORT

ACCORD DU 04 MAI 2018
PORTANT MODERNISATION DES CLASSIFICATIONS DES EMPLOIS
DANS LES ENTREPRISES DE TRANSPORT DE DEMENAGEMENT

Conclu entre :

- La Confédération Nationale de la Mobilité (CNM),
- La Fédération Nationale des Transports Routiers (FNTR),
- L'Union des entreprises de Transport et de Logistique de France (TLF),

représentées par Valère FLIPPE I. Neschel

Paul BWT

L'Organisation des Transporteurs Routiers Européens (OTRE) représentée par

Jean Marc RIVERA

d'une part,

La Fédération Générale des Transports et de l'Environnement FGTE-CFDT, représentée par

YVES BOÛE

La Fédération Nationale des Syndicats de Transports CGT, représentée par

La Fédération Nationale des Transports et de la Logistique FO-UNCP, représentée par LÉFÈVRE BRUNO

La Fédération Générale FGT-CFTC des Transports, représentée par

Le Syndicat National des Activités du Transport et du Transit CFE-CGC, représenté par

D'autre part

J. M.

Le déménagement et ses activités connexes ont connu des évolutions importantes ces dernières années. De nouvelles méthodes de travail et de nouvelles fonctions sont apparues.

Les partenaires sociaux signataires du présent accord, estimant nécessaire de faire évoluer la classification de ces emplois, ont mis en place une nouvelle grille assortie d'une nouvelle méthode de classifications afin d'intégrer ces évolutions.

Le nouveau dispositif de classifications retenu par les partenaires sociaux du secteur du transport de déménagement se fonde sur la méthode dite des critères classants, abandonnant le système basé sur la méthode dite Parodi qui figurait jusqu'à présent dans la convention collective.

Les partenaires sociaux tiennent à souligner que la méthode retenue, dite des critères classants, s'appuie sur l'analyse des fonctions à l'intérieur de l'entreprise eu égard au contenu et caractéristiques professionnelles de chacun des emplois. Elle est indépendante de la personnalité du salarié et de toute appellation professionnelle.

Ce nouveau dispositif répond à la volonté des signataires de valoriser les métiers de la profession du déménagement et d'améliorer son image de marque afin notamment d'attirer du personnel qualifié et de retenir les salariés expérimentés en leur offrant une possibilité d'itinéraire professionnel plus lisible et simple.

En parallèle, les partenaires sociaux du secteur du déménagement tiennent à rappeler les prérequis de la profession, à savoir :

- Aptitude et comportement visant à créer une relation loyale avec le client,
- Respect des règles et techniques garantissant l'hygiène et la sécurité des autres salariés et des biens du client,
- Respect de l'esprit d'équipe (Acceptation, le cas échéant, de participer aux attributions de niveau inférieur à leur classement)

ARTICLE PREALABLE - CHAMP D'APPLICATION DU PRESENT ACCORD

Les dispositions du présent accord s'appliquent aux entreprises de transport du déménagement répondant au code NAF suivant : 49.42Z.

Dr. GY YB
 JSL
 SM GF

ARTICLE 1^{ER} - METHODOLOGIE

1.1-Principes généraux

Les partenaires sociaux soulignent au préalable le fait que le nouveau dispositif bâti distingue l'emploi de la personne qui l'exerce. C'est l'emploi qui est évalué et en aucun cas son titulaire via la grille de classifications.

Il est également essentiel de considérer le caractère permanent de ce qui est évalué dans l'emploi et jamais ce qui peut arriver d'une façon exceptionnelle ou extraordinaire.

Le système multicritère retenu permet d'assurer l'objectivité de l'évaluation.

La mise en place de cette classification entraîne l'application d'un niveau et du salaire correspondant, dans le principe d'égalité de traitement, dont l'égalité professionnelle Femme-Homme.

Il est souligné par ailleurs que la Classification fait partie du socle minimal de garantie conventionnelle : les accords d'entreprise conclus sur ce thème ne peuvent pas être moins favorables.

A l'occasion de l'entretien professionnel, l'employeur expliquera au salarié qui le souhaite son positionnement dans la grille de classification.

1.2-Définition des critères classants retenus

Le nouveau dispositif de classifications dans les entreprises de déménagement repose sur la combinaison de trois critères, ordonnés sur quatre niveaux pour les ouvriers, les employés ainsi que les techniciens et agents de maîtrise et sur trois niveaux pour les ingénieurs et cadres.

Ont été retenus les trois critères suivants :

Technicité / contenu de l'activité

Cette dimension de l'emploi vise à prendre en compte le niveau de technicité requis pour un emploi et vise à reconnaître la complexité des activités et tâches mises en œuvre.

Ce critère caractérise la nature et le degré de difficulté des travaux à exécuter pour le poste considéré et tient compte du mode d'organisation de l'entreprise.

du 3 YB
RL
en 6

Formation / Connaissance / Expérience

Cette dimension de l'emploi vise à prendre en compte le niveau de connaissance requis par la mise en œuvre de l'emploi, que ce soit via les niveaux de l'Education nationale, une formation professionnelle ou une expérience professionnelle.

Ce critère détermine, à l'intérieur de l'entreprise pour un poste donné, si une formation est exigée et/ou une expérience dans l'entreprise ou dans le métier est requise.

Autonomie / Responsabilité

Cette dimension de l'emploi vise à préciser la nature des initiatives de chaque emploi et leurs conséquences sur le fonctionnement de l'entreprise ainsi que la contribution de l'emploi dans tout ou partie d'un domaine voire la responsabilité hiérarchique.

Ce critère caractérise le degré de liberté qu'offre le poste dans la réalisation du travail en tenant compte des consignes et directives reçues dans le cadre de l'organisation générale du travail. L'étendue de l'autonomie dont dispose le salarié est en rapport avec la fréquence des contrôles et interventions hiérarchiques.

1.3-Modalités de lecture de la grille

La grille se lit de deux façons :

- la lecture horizontale donne les critères minima exigés par le poste, critères égalitaires qui se complètent sans priorité ni hiérarchie entre eux.
- la lecture verticale révèle la graduation des critères entre les différents niveaux.

Dans un souci pédagogique, la graduation est soulignée par un code couleurs.

Il est rappelé que le classement de l'emploi se fait en fonction du poste et des exigences demandées pour ce poste par l'entreprise et non des capacités potentielles du salarié occupant le poste. C'est à l'entreprise de déterminer, en fonction de la description de l'emploi qu'elle a à pourvoir, quel degré correspond le mieux à cet emploi, peu important la dénomination qu'elle donne à cet emploi.

Le contenu de chaque emploi sera donc analysé par l'entreprise à l'aide des trois critères mentionnés ci-dessus, ce qui lui permettra de positionner chaque emploi au niveau de classification correspondant.

Il en découlera un salaire minimum conventionnel à respecter.

S'il est souligné qu'il est nécessaire de remplir l'ensemble des critères d'un coefficient pour y prétendre et que le salarié ne peut refuser d'effectuer une partie des tâches affichées pour le coefficient supérieur au sien, inversement, un poste pour lequel l'ensemble des critères est exigé conduit obligatoirement à son classement au niveau considéré et l'attribution au salarié occupant cet emploi le salaire minimum conventionnel correspondant à cet emploi.

Ju. 4 YB
IN BL
GF

Les quatre nouvelles grilles sont annexées au présent accord (Annexe 1) et en font partie intégrante.

ARTICLE 2 - INCIDENCE DE LA NOUVELLE GRILLE

Aucune correspondance n'est établie et ne peut être revendiquée entre l'ancienne grille de classification des emplois et la nouvelle qui découle du présent accord.

Il est rappelé que l'appellation retenue dans l'entreprise importe peu et que c'est le contenu réel de l'emploi qu'il convient d'étudier pour réaliser le classement.

Si le salaire résultant de la nouvelle classification est inférieur au salaire antérieurement perçu par le salarié, le salaire de base antérieur doit être maintenu.

Si le salaire résultant de la nouvelle classification est supérieur au salaire antérieurement perçu, le salaire de l'intéressé est réajusté en fonction du nouveau salaire minimum conventionnel ou, si elle existe, en fonction de la grille de salaires applicable dans l'entreprise, si elle est plus favorable, dans le respect des dispositions légales et réglementaires.

En aucun cas le salaire du salarié ne peut être inférieur au salaire minimum conventionnel correspondant au niveau nouvellement appliqué.

ARTICLE 3 - STIPULATIONS SPECIFIQUES POUR LES ENTREPRISES DE MOINS DE CINQUANTE SALARIES

Les présentes dispositions sont applicables quel que soit l'effectif de l'entreprise sans qu'il soit nécessaire de prévoir de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

ARTICLE 4 - DUREE ET ENTREE EN VIGUEUR DE L'ACCORD

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Toutefois, les partenaires sociaux conviennent de réexaminer les présentes grilles de classification tous les 3 ans afin de vérifier leur adaptation à l'évolution du métier tant dans sa technicité, ses formations et ses modes d'organisation.

Le présent accord est un accord de substitution dont les dispositions remplaceront les dispositions relatives aux Classifications des métiers du Déménagement contenues dans la Convention collective nationale.

Handwritten signatures and initials: Jw. IN BC GF

Il entrera en vigueur le 1^{er} jour du mois suivant la parution au Journal officiel de son arrêté d'extension, avec une période transitoire permettant aux entreprises et aux salariés des entreprises du transport de déménagement de s'approprier le nouveau dispositif.

En tout état de cause, les dispositions du présent accord devront être appliquées dans les entreprises concernées au plus tard le premier jour du 6^e mois suivant la publication de l'arrêté d'extension dudit accord.

ARTICLE 5

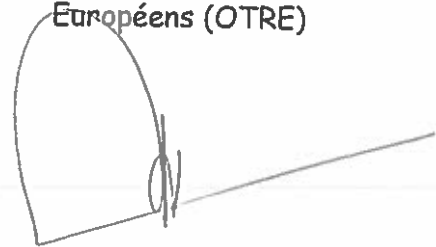
Le présent accord fera l'objet d'un dépôt à la Direction Générale du Travail du Ministère du Travail et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L 2231-6, L 2261-1, D 2231-2 et L 2261-15 du Code du travail.

Fait à Paris, le 04 mai 2018

La Confédération Nationale de la Mobilité
(CNM),
la Fédération Nationale des Transports Routiers
(FNTR)
et l'Union des entreprises de Transport et de
Logistique de France (TLF)

L'Organisation des Transporteurs Routiers
Européens (OTRE)

E. Narvesal
Valérie FLEURY
a. Buis



La Fédération générale des transports
et de l'équipement FGTE-CFDT

La Fédération nationale des syndicats
de transports CGT

VIVES BOREL

La Fédération nationale des transports
et de la logistique FO-UNCP

La Fédération générale FGT-CFTC
des transports

LEFEBVRE BRUND

Le Syndicat National des Activités du Transport et du Transit CFE-CGC

Grille de Classification OUVRIERS

	TECHNICITE / CONTENU DE L'ACTIVITE	FORMATION / CONNAISSANCES / EXPERIENCE	AUTONOMIE / RESPONSABILITE
1A DEM	Tâches d'exécution simples et répétitives avec utilisation de matériel professionnel ne nécessitant pas de formation obligatoire	+ Connaissances élémentaires	+ Conformité aux consignes et instructions données, sous contrôle
1B DEM	Tâches d'exécution variées et répétitives, nécessitant le recours à des savoir-faire diversifiés avec utilisation de matériel professionnel ne nécessitant pas de formation obligatoire	+ <ul style="list-style-type: none"> Expérience de 6 mois dans l'entreprise ou CQP du secteur du Déménagement 	+ Conformité aux consignes et instructions données et respect des procédures pré-établies + Initiatives élémentaires dans un programme de travail fixé à l'avance
1C DEM	Tâches variées pouvant être complexes, nécessitant des savoir-faire diversifiés (dont la maîtrise de l'emploi de matériel professionnel) et savoir-être, pour répondre avec pertinence à des situations variées + Coordination occasionnelle de travaux	+ <ul style="list-style-type: none"> Expérience de 2 ans dans le métier ou CQP du secteur du Déménagement et 1 an d'expérience dans le métier ou CAP déménagement 	+ Respect des procédures pré-établies + Autonomie pour les opérations courantes sans recours systématique à une assistance ou à un contrôle hiérarchique dans le cadre d'un programme de travail fixé à l'avance
1D DEM	Tâches variées et complexes nécessitant des savoir-faire diversifiés (dont la maîtrise de l'emploi de matériel professionnel) + Coordination en permanence d'une équipe avec compte rendu à sa hiérarchie	+ <ul style="list-style-type: none"> 5 ans dans le métier ou CQP secteur du Déménagement et 2 ans d'expérience dans le métier ou CAP métier et 1 an d'expérience dans le métier 	+ Respect des procédures pré-établies + Organisation et contrôle des opérations + Responsabilité de l'exécution des tâches accomplies par lui ou son équipe

[Signature]

YB
E3
BF

Grille de Classification EMPLOYES

	TECHNICITE / CONTENU DE L'ACTIVITE	FORMATION / CONNAISSANCES / EXPERIENCE	AUTONOMIE / RESPONSABILITE
2A DEM	Tâches d'exécution simples et répétitives	Connaissances élémentaires (socle de connaissances et de compétences)	Conformité aux consignes et instructions données, sous contrôle, dans le cadre d'un mode opératoire indiqué ou connu
2B DEM	Tâches variées et répétitives	<ul style="list-style-type: none"> Niveau CAP/BEP ou 1ère expérience de 6 mois dans le métier ou formation dans le métier exercé 	Conformité aux consignes et instructions données + Autonomie sur les opérations courantes sans recours systématique à une assistance ou à un contrôle hiérarchique, avec compte rendu régulier, dans le cadre d'un mode opératoire indiqué ou connu
2C DEM	Tâches variées pouvant être complexes + Coordination occasionnelle de travaux	<ul style="list-style-type: none"> Expérience confirmée (1 an dans l'entreprise ou 2 ans dans le métier) ou CAP/BEP ou équivalent/formation dans le métier exercé 	Autonomie sur les opérations courantes sans recours systématique à une assistance ou à un contrôle hiérarchique, dans le cadre d'un mode opératoire indiqué ou connu + Prise de responsabilités sur des initiatives élémentaires et leur réalisation, avec compte rendu régulier à sa hiérarchie
2D DEM	Tâches variées et complexes + Coordination en permanence de travaux ou d'une équipe	<ul style="list-style-type: none"> Expérience confirmée (2 ans dans l'entreprise ou 5 ans dans le métier) ou Niveau BAC ou équivalent 	Organisation et contrôle des opérations + pouvoir de décision concernant les moyens et méthodes à utiliser dans un cadre défini + Responsabilité de l'exécution des tâches accomplies par lui ou son équipe, des moyens et méthodes à utiliser, avec compte-rendu à sa hiérarchie

H
C
C

VB
AL
F

Grille de Classification Techniciens et Agents de maîtrise

	TECHNICITE / CONTENU DE L'ACTIVITE	FORMATION / CONNAISSANCES / EXPERIENCE	AUTONOMIE / RESPONSABILITE
3A DEM	Tâches variées + coordination régulière de travaux ou d'une équipe	Niveau BAC + Connaissances du déménagement ou du métier concerné (Maîtrise des règles de sécurités des biens et des personnes, etc.)	Responsabilité de l'exécution des tâches accomplies par lui ou son équipe, + Evaluation et ajustement des moyens avec information régulière ou continue auprès de sa hiérarchie
3B DEM	Tâches variées et complexes + Coordination régulière de travaux ou d'une équipe	<ul style="list-style-type: none"> • BAC • ou expérience de 3 ans dans le déménagement ou dans le métier exercé 	Responsabilité de l'exécution des tâches accomplies par lui ou son équipe + Evaluation et ajustement des moyens en autonomie avec compte rendu régulier auprès de sa hiérarchie
3C DEM	Tâches variées et complexes + Coordination permanente de travaux ou d'une équipe	<ul style="list-style-type: none"> • Niveau bac +2 • ou expérience de 6 ans dans le déménagement ou dans le métier exercé 	Pouvoir de décision concernant les moyens et méthodes à utiliser dans un cadre défini + Responsabilité de l'exécution des décisions prises sur les moyens et méthodes utilisés par lui ou son équipe, avec compte rendu régulier auprès de sa hiérarchie
3D DEM	Tâches variées et complexes + Coordination permanente de travaux, d'une équipe ou d'un service	<ul style="list-style-type: none"> • Bac + 2 • ou expérience de 9 ans dans le déménagement ou dans le métier exercé 	Pouvoir de décision concernant les moyens et méthodes à utiliser + Responsabilité des décisions prises sur les moyens et méthodes utilisés par lui ou son équipe ou son service, avec compte rendu régulier auprès de sa hiérarchie

si H Cuz

YB AL F

Grille de Classification Ingénieurs et Cadres

	TECHNICITE / CONTENU DE L'ACTIVITE	FORMATION / CONNAISSANCES / EXPERIENCE	AUTONOMIE / RESPONSABILITE
4A DEM	Mise en œuvre de la politique de l'entreprise et des décisions de gestion + Potentiel encadrement de travaux, d'équipes ou de services	<ul style="list-style-type: none"> • Niveau Bac +5 • ou niveau Bac + 3 avec 3 ans d'expérience dans le métier • ou Bac avec 9 ans d'expérience dans le métier • ou 9 ans d'expérience dans le métier dont 6 ans en tant qu'agent de maîtrise 	Pouvoir de décision concernant l'organisation du travail, les moyens et méthodes à utiliser dans un cadre défini restreint + Responsabilité des décisions prises et de leurs conséquences sur les moyens et méthodes utilisés, la définition et le contrôle des services concernés et leur suivi + Information régulière de sa hiérarchie avec compte rendu de ses résultats en fonction de ses objectifs
4B DEM	Participation à la définition de la politique de l'entreprise + Mise en œuvre de la politique de l'entreprise et des décisions de gestion + Encadrement régulier d'équipes ou de services	<ul style="list-style-type: none"> • Bac +5 • ou Bac + 3 avec 3 ans d'expérience dans le métier • ou Bac avec 9 ans d'expérience dans le métier • ou 9 ans d'expérience dans le métier dont 6 ans en tant qu'agent de maîtrise 	Pouvoir de décision concernant l'organisation du travail, les moyens et méthodes à utiliser dans un cadre défini élargi + Responsabilité des décisions prises et de leurs conséquences sur les moyens et méthodes utilisés, la définition et le contrôle des services concernés et leur suivi + Information régulière de sa hiérarchie avec compte rendu de ses résultats en fonction de ses objectifs
4C DEM	Contribution à la stratégie de l'entreprise + Participation à la définition de la politique de l'entreprise + Mise en œuvre de la politique de l'entreprise et des décisions de gestion + Encadrement permanent d'équipes ou de services	<ul style="list-style-type: none"> • Bac + 5 • ou Bac + 3 avec 3 ans d'expérience dans le métier • ou Bac avec 9 ans d'expérience dans le métier • ou 9 ans d'expérience dans le métier dont 6 ans en tant qu'agent de maîtrise 	Pouvoir de décision concernant l'organisation du travail, les moyens et méthodes à utiliser + Responsabilité des décisions prises et de leurs conséquences sur les moyens et méthodes utilisés, la définition et le contrôle des services concernés et leur suivi avec compte rendu de ses résultats en fonction de ses objectifs

YB
13/15

S. C. S.