

**ACCORD DU 16 JUIN 2021  
PORTANT REVALORISATION DES SALAIRES MINIMA CONVENTIONNELS ET  
PORTANT SUPPRESSION DE LA FORMULE DE CALCUL**

## **PRÉAMBULE**

---

Les partenaires sociaux de la branche du « **Négoce et distribution de combustibles solides, liquides, gazeux et produits pétroliers** » (IDCC 1408) ont révisé les **classifications conventionnelles**, par un avenant du 28 mars 2018, étendu par un arrêté du 29 novembre 2018.

Les classifications ont ainsi été mises à jour. De même, l'avenant a révisé les **articles de la convention collective impactés** par ces nouvelles classifications.

Toutefois, il n'a pas pris en compte les **conséquences des changements de numérotation sur la grille de calcul** des salaires minima conventionnels appliquée jusqu'à présent et présentée comme suit :

$$(K \times V) + (900 - K) \times V'$$

K = coefficient

V = valeur du point de base

V' = valeur du point de majoration différentielle

900 - K = majoration différentielle calculée par différence entre 900 et K

900 = coefficient le plus élevé de la grille

En effet, les nouvelles classifications prévoyant de nouveaux coefficients, la formule de calcul est rendue inopérante notamment parce que le coefficient 900 n'existe plus.

Par conséquent, il convient d'acter officiellement, de manière paritaire, la **suppression de cette formule de calcul**.

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

## **ARTICLE 1 - CHAMP D'APPLICATION**

---

Le présent accord, portant revalorisation des salaires minima conventionnels et portant suppression de la formule de calcul 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 - OBJET : SUPPRESSION DE LA FORMULE DE CALCUL ET SES CONSEQUENCES**

---

A compter du 1<sup>er</sup> septembre 2021, par souci de simplification et de clarté, la **formule de calcul** des salaires minima conventionnels telle qu'existant jusqu'ici est **supprimée**.

Ainsi, les **paramètres V, V', M et K** jusqu'ici utilisés **sont supprimés** et ne serviront plus de référence dans le cadre des négociations relatives aux salaires.

Le présent accord a également pour objet de **réviser les articles de la Convention Collective nationale** des entreprises du « Négoce et distribution de combustibles solides, liquides, gazeux et produits pétroliers » **faisant référence** directement ou indirectement à cette formule ou l'un de ses paramètres.

Ainsi, les articles suivants sont supprimés ou modifiés :

- L'**article 30 bis** de la Convention Collective intitulé « Bas salaires » est supprimé.
- L'**article 3 « Salaires » 1<sup>er</sup> alinéa de l'alinéa b) du chapitre II « Dispositions particulières aux ouvrier(e)s et employé(e)s »** est modifié comme suit : « *Le minimum garanti correspondant aux coefficients attribués aux salariés est défini par les accords paritaires nationaux.* » ; la fin de la phrase : « *selon le mode de calcul de la formule binôme précisée à l'annexe « salaires minima » au 1<sup>er</sup> novembre 1985* » est supprimée.
- L'**article 3 « Salaires » 1<sup>er</sup> de l'alinéa b) du chapitre IV « Dispositions particulières aux technicien(ne)s et agent(e)s de maîtrise »** est modifié comme suit : « *Celui-ci correspondant aux coefficients attribués aux salariés est défini par les accords paritaires nationaux.* » ; la fin de la phrase : « *selon le mode de calcul de la formule binôme précisée à l'annexe « salaires minima » au 1<sup>er</sup> novembre 1985* » est supprimée.
- L'**article 3 « Salaires » 1<sup>er</sup> alinéa du chapitre VI « Dispositions particulières aux cadres »** est modifié comme suit : « *Appointements minima : les appointements minima garantis précisés dans le cadre des accords paritaires nationaux correspondent à l'horaire hebdomadaire légal.* » ; la fin de

la phrase : « *selon le mode de calcul de la formule binôme précisée à l'annexe « salaires minima » au 1<sup>er</sup> novembre 1985* » est supprimée.

#### **ARTICLE 4 – 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 soussignées conviennent de ce qui suit quant à la grille des salaires minima :

Une revalorisation uniforme fixée à 1,8 % en CPPNI le 16 juin 2021 s'applique sur chacun des coefficients de la grille allant du coefficient 200 au coefficient 460, et pour chacune des trois catégories de personnel (« ouvrier(e)s/employé(e)s », « technicien(ne)s/agent(e)s de maîtrise », « cadres »).

Les nouvelles valeurs des minima conventionnels figurent ainsi dans le tableau de synthèse ci-dessous :

**SALAIRES MINIMA CONVENTIONNELS ET PRIMES D'ANCIENNETÉ**  
**APPLICABLES AU 1<sup>ER</sup> SEPTEMBRE 2021**

CONVENTION COLLECTIVE DU "NÉGOCE ET DE DISTRIBUTION DES COMBUSTIBLES SOLIDES  
LIQUIDES GAZEUX ET PRODUITS PÉTROLIERS" (code IDCC : 1408)

Coefficient	Minima conventionnels garantis	Cumul annuel	PRIMES D'ANCIENNETÉ								
			3 ans	6 ans	9 ans	10 ans	11 ans	12 ans	13 ans	14 ans	15 ans
			3%	6%	9%	10%	11%	12%	13%	14%	15%
<b>200</b>	<b>1 580,81</b>	18 969,72	<b>47,42</b>	<b>94,85</b>	<b>142,27</b>	<b>158,08</b>	<b>173,89</b>	<b>189,70</b>	<b>205,51</b>	<b>221,31</b>	<b>237,12</b>
<b>210</b>	<b>1 581,71</b>	18 980,52	<b>47,45</b>	<b>94,90</b>	<b>142,35</b>	<b>158,17</b>	<b>173,99</b>	<b>189,81</b>	<b>205,62</b>	<b>221,44</b>	<b>237,26</b>
<b>220</b>	<b>1 585,33</b>	19 023,96	<b>47,56</b>	<b>95,12</b>	<b>142,68</b>	<b>158,53</b>	<b>174,39</b>	<b>190,24</b>	<b>206,09</b>	<b>221,95</b>	<b>237,80</b>
<b>230</b>	<b>1 588,95</b>	19 067,40	<b>47,67</b>	<b>95,34</b>	<b>143,01</b>	<b>158,90</b>	<b>174,78</b>	<b>190,67</b>	<b>206,56</b>	<b>222,45</b>	<b>238,34</b>
<b>240</b>	<b>1 656,49</b>	19 877,88	<b>49,69</b>	<b>99,39</b>	<b>149,08</b>	<b>165,65</b>	<b>182,21</b>	<b>198,78</b>	<b>215,34</b>	<b>231,91</b>	<b>248,47</b>
<b>250</b>	<b>1 724,03</b>	20 688,36	<b>51,72</b>	<b>103,44</b>	<b>155,16</b>	<b>172,40</b>	<b>189,64</b>	<b>206,88</b>	<b>224,12</b>	<b>241,36</b>	<b>258,60</b>
<b>300</b>	<b>1 859,11</b>	22 309,32	<b>55,77</b>	<b>111,55</b>	<b>167,32</b>	<b>185,91</b>	<b>204,50</b>	<b>223,09</b>	<b>241,68</b>	<b>260,28</b>	<b>278,87</b>
<b>310</b>	<b>2 129,26</b>	25 551,12	<b>63,88</b>	<b>127,76</b>	<b>191,63</b>	<b>212,93</b>	<b>234,22</b>	<b>255,51</b>	<b>276,80</b>	<b>298,10</b>	<b>319,39</b>
<b>320</b>	<b>2 399,42</b>	28 793,04	<b>71,98</b>	<b>143,97</b>	<b>215,95</b>	<b>239,94</b>	<b>263,94</b>	<b>287,93</b>	<b>311,92</b>	<b>335,92</b>	<b>359,91</b>
<b>400</b>	<b>2 466,96</b>	29 603,52									
<b>410</b>	<b>2 737,12</b>	32 845,44									
<b>420</b>	<b>3 277,43</b>	39 329,16									
<b>430</b>	<b>3 817,74</b>	45 812,88									
<b>440</b>	<b>4 493,14</b>	53 917,68									
<b>450</b>	<b>5 303,61</b>	63 643,32									
<b>460</b>	<b>6 519,31</b>	78 231,72									

## **ARTICLE 5 – SUPPRESSION DES ECARTS DE REMUNERATION ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES et EGALITE PROFESSIONNELLE**

---

Concernant la suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, 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.

Elle a également confirmé les décisions suivantes : actualiser son accord du 6 juin 2012 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ; et confier une étude sur la situation comparée des femmes et des hommes à l'Observatoire Prospectif des métiers et des qualifications de l'OCPO EP, de manière à pouvoir, le cas échéant, définir et programmer des mesures de suppression des écarts éventuellement constatés.

La réforme de la formation professionnelle ayant entraîné d'importants changements, notamment en ce qui concerne les anciens « OPCA », la branche en a subi les conséquences comme toutes les autres branches.

Ainsi, elle avait engagé une démarche auprès de son ancien organisme, AGEFOS PME, aux fins de mener une étude sur la situation au sein de ses entreprises ; toutefois, celle-ci venait d'être entamée et n'a pas pu être menée à son terme.

La démarche doit donc être reprise dans le cadre des relations avec l'OPCO EP, et la question a d'ailleurs déjà été abordée.

Les partenaires sociaux réitèrent donc par le présent accord leur volonté d'établir un panorama de la branche afin de mieux connaître les entreprises qui la composent et pouvoir ainsi adapter les négociations à leurs besoins et problématiques.

## **ARTICLE 6 – DISPOSITIONS GÉNÉRALES**

---

### **Entrée en vigueur de l'accord**

Les dispositions du présent accord sont applicables à compter du 1<sup>er</sup> septembre 2021.

### **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,
- A 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 16 juin 2021

### **Organisations patronales :**

**F.F.3.C.**

**Représentée par**

**F.F.P.I.**

**Représentée par**

**A.I.P.**

**Représentée par**

### **Organisations syndicales de salariés :**

**C.F.D.T.**

**Représentée par**

**C.G.T.**

**Représentée par**

**C.G.T. – F.O. / FEETS - FO**

**Représentée par**

**C.F.E. - C.G.C.**

**U.N.S.A.**