

AVENANT DU 16 DÉCEMBRE 2010 RELATIF À LA CLASSIFICATION CONVENTIONNELLE DES EMPLOIS (Version consolidée au 8 février 2013)

SOMMAIRE

PRÉAMBULE

I - MÉTHODE DE CLASSIFICATION

- 1 - Principe
- 2 - Emplois repères
- 3 - Critères de classification et cotation de l'emploi
- 4 - Classification des salariés titulaires de certificats de qualification professionnelle (CQP) spécifiques à la branche

II- CONDITIONS DE MISE EN ŒUVRE DE LA NOUVELLE CLASSIFICATION

- 1 - Procédure de mise en place
- 2 - Consultation et information
- 3 - Garanties conventionnelles

III- SALAIRES MINIMA CONVENTIONNELS MENSUELS GARANTIS

IV- MODIFICATIONS DE CERTAINS ARTICLES DE LA CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE INDUITES PAR LES DISPOSITIONS DU PRÉSENT AVENANT

V - DISPOSITIONS TRANSITOIRES ET FINALES

- 1 - Entrée en vigueur du présent avenant
- 2 - Application du présent avenant
- 3 - Dépôt de l'avenant

ANNEXE I	Les critères de classification
ANNEXE II	Tableau des coefficients résultant de la cotation
ANNEXE III	Certificats de qualification professionnelle (CQP) spécifiques à la branche
ANNEXE IV	Garantie de salaire des titulaires de diplômes de l'éducation nationale et de titres spécifiques à la branche (cf. II – 3-2)
ANNEXE V	Guide de profil des emplois en vue de la classification
ANNEXE VI	Tableau de cotation en points de l'emploi
ANNEXE VII	Liste des emplois repères de la branche et classification

NB : L'annexe VIII du présent avenant n'apparaît plus dans le texte car la grille préparatoire des salaires minima établie en décembre 2010 n'est plus d'actualité.

*Les annexes ne sont pas reproduites à la suite du présent avenant
mais sont accessibles directement par onglets distincts*

Vu les articles L.2241-7 et L.2261-22, II, 3° du code du travail,

Vu la convention collective nationale des entreprises de commerce, de location et de réparation de tracteurs, machines et matériels agricoles, de matériels de travaux publics, de bâtiment et de manutention, de matériels de motoculture de plaisance, de jardins et d'espaces verts du 30 octobre 1969 mise à jour le 10 décembre 1985 et notamment l'article 14, al. 5 du chapitre I, le chapitre IV relatif à la classification professionnelle, l'article 9, al. 2 du chapitre IV de l'avenant n° 50 du 10 juin 1992 relatif aux certificats de qualification professionnelle et l'ensemble des articles de ladite convention, de ses avenants et accords en ce qu'ils se réfèrent à des coefficients de la classification professionnelle prévue par l'avenant n° 22 du 1^{er} octobre 1980 modifié constitutif du chapitre IV de la convention collective nationale,

Considérant la nécessité d'élaborer un nouveau système de classification conventionnelle des emplois,

Les signataires du présent avenant conviennent des dispositions suivantes :

PRÉAMBULE

L'ensemble des entreprises des secteurs professionnels d'activité de la branche est confronté à des évolutions technologiques, économiques et organisationnelles qui transforment profondément et, de plus en plus rapidement, les emplois et les compétences requises pour les exercer. De plus, les activités de ces entreprises n'ont pas cessé de se diversifier au cours de ces dernières années.

Les partenaires sociaux constatent que la grille de classification en vigueur à ce jour ne peut plus prendre en compte ces évolutions. Cette grille repose, en effet, sur quatre critères communs à tous les métiers qui ne permettent plus aujourd'hui de distinguer la diversité des emplois de la branche.

Aussi, les partenaires sociaux estiment nécessaire de mettre en place un nouveau système de classification reposant sur la prise en compte de critères permettant de caractériser les emplois de la branche à partir de leur contenu réel et, partant, de les valoriser et de les promouvoir.

Pour répondre à cet objectif, les partenaires sociaux :

- mettent en place un système de classification des emplois à partir de cinq critères,
- définissent une grille d'emplois repères,
- instituent une grille de salaires minima conventionnels mensuels basée sur l'horaire légal et résultant de la nouvelle classification.

La nouvelle classification permet donc :

- de faire connaître à travers la grille des emplois repères les évolutions de carrières possibles au sein de chacun des secteurs professionnels d'activité de la branche,
- d'intégrer les évolutions des compétences requises des salariés pour occuper leur emploi et ainsi favoriser leur progression de carrière,
- d'intégrer les nouveaux emplois apparaissant dans les entreprises, de faire connaître la diversité des emplois proposés par les entreprises de la branche et ainsi valoriser les emplois de chacun de ses secteurs professionnels d'activité,
- de contribuer à valoriser les emplois, notamment auprès des jeunes.

De plus, cette nouvelle classification, en ce qu'elle définit les emplois de chaque secteur professionnel d'activité :

- constitue un outil à la disposition des chefs d'entreprise leur permettant de répondre aux impératifs liés à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences,
- et permet aux salariés une meilleure lisibilité de leur emploi dans l'entreprise.

Le présent accord ne saurait cependant se confondre avec un accord à venir relatif au développement des emplois et des compétences et à leur gestion prévisionnelle.

Eu égard aux objectifs de mixité et d'égalité de traitement entre les femmes et les hommes, dans la suite de l'accord du 16 juin 2009 relatif à la prohibition de toute discrimination éventuelle entre celles-ci et ceux-ci, les partenaires sociaux se sont employés à ce que la nouvelle classification soit élaborée à partir de critères neutres déterminés par rapport au contenu réel et objectif des emplois qu'ils ont vocation à classer et non en fonction des personnes qui les occupent.

L'économie du présent avenant repose sur une classification des emplois comme précisée ci-dessus alors que l'économie de la classification professionnelle issue de l'avenant n°22 du 1^{er} octobre 1980 reposait, pour mémoire, « sur le principe d'une grille unique regroupant l'ensemble des catégories de salariés sans référence à des filières », (cf. point 2 de son préambule).

Les partenaires sociaux se sont ainsi attachés à la solution des situations concrètes découlant du passage d'une classification à l'autre.

I - MÉTHODE DE CLASSIFICATION

1 - Principe

La classification repose sur la définition de l'emploi entendu comme l'activité exercée par un salarié dont les caractéristiques (contenu, lieu d'exercice, modalités d'exécution...) varient en fonction de l'organisation de l'entreprise, laquelle est au premier chef conditionnée par sa taille.

Pour définir l'emploi, l'employeur recourt dans un premier temps au guide de profil des emplois (cf. Annexe V).

Il est procédé ensuite à la cotation de l'emploi défini selon les critères multiples et indépendants dits « critères de classification » définis à l'annexe I.

À partir de la définition de l'emploi et pour en assurer la classification, l'employeur vérifie le contenu de cet emploi au regard de la liste des emplois repères mentionnés à l'annexe VII.

À contenu identique, l'emploi vérifié par l'employeur ne peut être affecté d'un coefficient inférieur à celui de l'emploi repère correspondant (cf. 2 ci-dessous et annexe VII).

Dans les cas où l'emploi vérifié par l'employeur et l'emploi figurant dans la liste des emplois repères ne correspondent pas, ou qu'imparfaitement, le guide de profil des emplois (cf. Annexe V) sert à coter l'emploi vérifié.

L'emploi, y compris son coefficient, évolue dès lors qu'une modification significative est apportée à ses caractéristiques.

À tout moment de l'exécution de son contrat de travail, le salarié peut demander à son employeur que soit vérifiée l'adéquation entre l'emploi qu'il occupe et le contenu de l'emploi qui s'y réfère dans la liste des emplois repères et, en tout cas, à l'occasion de l'entretien professionnel.

En fonction de leur cotation, les emplois sont distribués dans les trois catégories de personnel suivantes :

- ouvriers, employés : personnels relevant des niveaux I-II-III,
- techniciens, agents de maîtrise : personnels relevant des niveaux IV-V-VI,
- cadres : personnels relevant des niveaux VII, VIII, IX.

Il convient de préciser à cet égard que les catégories ci-dessus n'ont de valeur qu'au regard de la finalité du présent accord et ne sauraient servir par exemple à la détermination des protocoles pré-électoraux.

2 - Emplois repères

La méthode suivie pour déterminer les emplois repères dans la branche appelle plusieurs opérations :

- À partir des enquêtes réalisées dans le cadre du bilan économique et social, chaque organisation professionnelle a répertorié les emplois le plus souvent rencontrés dans son secteur d'activité.
- Les organisations professionnelles ont ensuite dressé la liste des emplois les plus communément présents dans les entreprises de chacun des secteurs professionnels d'activité de la branche soit :
 - Machinisme agricole ;
 - Bâtiment, travaux publics, manutention ;
 - Parcs et jardins ;
 - Maréchalerie.

Cette liste a été confectionnée sans tenir compte de la plus ou moins grande ancienneté de ces emplois dans le secteur ou dans l'entreprise ou de leur appellation telle qu'elle figure, par exemple, sur le bulletin de paie du salarié.

- A ensuite été dressée la liste des emplois communs aux quatre secteurs de la branche.

La résultante de ces opérations est que, pour l'élaboration de la liste des emplois repères figurant à l'annexe VII du présent avenant ont été retenus :

- les emplois identiques, et partant fongibles : sont réputés tels les emplois qui ont les mêmes caractéristiques ;
- les emplois uniques, et partant irréductibles les uns aux autres : sont réputés tels les emplois dont les caractéristiques sont propres et sans équivalence ou correspondance avec d'autres emplois.

Cette liste des emplois repères est appelée à être réexaminée au moins tous les cinq ans aux fins de recenser les modifications qui peuvent l'affecter.

Ces modifications intéressent soit tout ou partie des caractéristiques des emplois, soit leur existence même, qu'il s'agisse de noter leur éventuelle disparition, leur altération ou leur naissance.

Ces emplois repères ont fait l'objet d'une cotation selon la méthode définie au 3 ci-dessous et à cette cotation correspondent un coefficient minimum et maximum (cf. Annexe VII) et un salaire minimum et maximum mensuel conventionnel garantis.

L'employeur qui occupe un salarié dans un emploi correspondant à un emploi repère (cf. Annexe VII), alors même que celui-ci n'est pas mentionné dans le secteur d'activité de l'entreprise, est tenu de respecter la classification de cet emploi.

3 - Critères de classification et cotation de l'emploi

Le niveau et le coefficient de chaque emploi sont déterminés par une cotation établie à partir de cinq critères, dits « critères de classification ».

Ces critères sont les suivants :

- Formation et /ou connaissances requises (8 degrés) ;
- Technicité, complexité (10 degrés) ;
- Autonomie, initiative, responsabilité (9 degrés) ;
- Conseil, animation, gestion/direction (9 degrés) ;
- Communication, contacts, échanges (8 degrés).

Le contenu de chacun des critères figure à l'annexe I.

L'application de ces critères conduit à l'attribution d'un certain nombre de points pour chaque emploi.

Pour chaque emploi, le total des points résultant de l'application des cinq critères de classification permet d'attribuer un coefficient alphanumérique (cf. Annexe II).

Ces coefficients sont regroupés en trois niveaux pour chacune des catégories professionnelles qui suivent :

• Ouvriers/employés

Relèvent de cette catégorie les salariés qui occupent des emplois se situant dans les niveaux suivants :

Niveau I – coefficients A10 - A20 : exécution de tâches simples, souvent répétitives, ou travaux peu qualifiés demandant une connaissance limitée des outils et/ou des moyens de travail utilisés ;

Niveau II – coefficients A30 - A50 : exécution de travaux qualifiés nécessitant une connaissance des caractéristiques de l'emploi et/ou des principes de base de fonctionnement des outils et/ou des moyens de travail utilisés ;

Niveau III – coefficients A60 - A80 : outre la nécessaire compréhension de l'environnement décrit au niveau II, réalisation de travaux impliquant des connaissances particulières des produits, des services rendus, des équipements et des procédures.

• Techniciens et agents de maîtrise

Relèvent de cette catégorie les salariés qui occupent des emplois se situant dans les niveaux suivants :

Niveau IV – coefficients B10 – B30 : réalisation de travaux comportant des difficultés techniques ou technologiques nécessitant la maîtrise d'une spécialisation professionnelle avec éventuellement un rôle d'animation et/ou de soutien à d'autres salariés dans le cadre d'une production ou d'un service rendu ;

Niveau V – coefficients B40 – B60 : réalisation de travaux nécessitant la mise en œuvre de techniques et/ ou de technologies spécifiques et pouvant impliquer des connaissances connexes à combiner en fonction de l'objectif à atteindre avec vérifications, contrôles et mises au point en cours d'exécution. Lorsqu'il y a exercice d'une responsabilité hiérarchique, celle-ci porte sur la conduite de travaux répondant principalement aux définitions des travaux de niveau inférieur ;

Niveau VI – coefficients B70 – B80 : à ce niveau sont classés les emplois hautement qualifiés et/ou spécialisés. Le travail est caractérisé par l'élargissement du domaine d'action à des spécialités administratives ou techniques connexes. Les emplois peuvent comprendre la réalisation ou la coordination de travaux d'ensemble, l'animation directe ou indirecte d'un ou de plusieurs groupes de travail.

• Cadres

Relèvent de cette catégorie les salariés occupant des emplois faisant appel à des compétences appuyées sur une formation généralement supérieure ou acquises par une expérience équivalente et comportant des responsabilités élevées dans des activités dominantes :

- soit d'encadrement d'autres salariés, c'est-à-dire des responsabilités d'animation et de communication, d'organisation, de contrôle et d'appréciation, de formation ;
- soit d'expertise, d'étude ou de conseil, qu'elles relèvent de domaines techniques, financiers, commerciaux, de gestion, etc.

Ces emplois sont classés dans les niveaux suivants :

Niveau VII – coefficients C10 - C20 : À ce niveau, sont classés les emplois dont l'objet est de traduire les objectifs globaux de l'entreprise dans le(s) domaine(s) d'activité(s) dont ils relèvent et de déterminer les actions propres à les réaliser.

L'exercice de ces emplois requiert la mise en œuvre de connaissances, de compétences et de savoir-faire dans le(s) domaine(s) technique(s) et technologique(s), et/ ou dans le domaine de la gestion et du management : analyse de situations, prévisions, résolution de problèmes, animation, relations extérieures ;

Niveau VIII – coefficients C30 - C40 : À ce niveau, les emplois comprennent la responsabilité :

- soit d'une unité importante d'un établissement en faisant notamment des liaisons ou interconnexions avec les autres unités de celui-ci ;
- soit de plusieurs unités appartenant, le cas échéant, à des établissements différents ;
- soit d'un établissement d'importance moyenne ;
- soit d'un important secteur d'activité de l'entreprise.

Ils peuvent impliquer de participer à l'élaboration des politiques, des structures et des objectifs de l'entreprise.

Selon la structure ou la taille de l'entreprise, les emplois de ce niveau peuvent relever de l'autorité directe du chef d'entreprise.

Niveau IX – coefficients C50 – C60 : Les emplois de ce niveau sont caractérisés par l'exercice de responsabilités importantes nécessitant des compétences étendues et de haut niveau ainsi que la plus large autonomie de jugement et d'initiative.

Ils impliquent de participer à l'élaboration des politiques, des structures et des objectifs de l'entreprise.

Les emplois de ce niveau relèvent de l'autorité directe du chef d'entreprise ou du conseil d'administration de l'entreprise.

4 - Classification des salariés titulaires de certificats de qualification professionnelle (CQP) spécifiques à la branche

Les salariés titulaires, à leur embauche ou en cours de carrière, d'un certificat de qualification professionnelle (CQP) validé par la branche bénéficient de la garantie de classification minimale correspondant à leur CQP telle que mentionnée dans l'annexe III.

Lorsque dans le cadre d'une action de formation continue engagée à l'initiative de l'employeur, le salarié obtient un CQP validé par la branche, il bénéficie au moins de la garantie de classification minimale correspondant à ce CQP telle que mentionnée à l'annexe III.

II - CONDITIONS DE MISE EN ŒUVRE DE LA NOUVELLE CLASSIFICATION

1 - Procédure de mise en place

La direction établit un projet de classification des différents emplois de son entreprise selon la méthode définie au I du présent avenant, en s'appuyant sur le guide de profil des emplois et le tableau de cotation (cf. Annexes V et VI) ainsi que sur la liste des emplois repères de la branche (cf. Annexe VII).

2 - Consultation et information

2-1 Dans les entreprises dotées d'institutions représentatives du personnel et/ou de délégués syndicaux

2-1-1 Consultation

La mise en place de la nouvelle classification est subordonnée à l'information et à la consultation du comité d'entreprise (CE), de la délégation unique du personnel (DUP) ou à défaut des délégués du personnel (DP). A cette occasion, et en application de l'article 1 du V du présent avenant, l'employeur précise la date à laquelle la nouvelle classification entrera en vigueur dans l'entreprise.

Aux fins de la complète information de l'institution représentative du personnel (IRP) consultée, l'employeur lui remet un tableau ventilant de façon anonyme le personnel selon l'actuelle classification et la nouvelle.

Le cas échéant, des groupes de travail peuvent être constitués au sein du CE, ou à défaut, au sein de la DUP ou, à défaut, avec les DP, pour examiner les incidences de

la nouvelle classification, auquel cas le temps consacré aux réunions des groupes de travail est considéré comme du travail effectif.

L'avis de l'institution représentative du personnel est recueilli dans le délai prévu par les dispositions législatives en vigueur.

Si besoin est, une réunion supplémentaire peut être demandée par la majorité des membres titulaires de l'institution intéressée pour examiner les questions posées par le changement de classification.

Les délégués syndicaux de l'entreprise sont informés sous les mêmes conditions que les IRP.

2-1-2 Information au salarié

Cette information succède à la consultation des institutions représentatives du personnel et à l'information des délégués syndicaux.

Au plus tard un mois avant la date de mise en œuvre dans l'entreprise de la nouvelle classification, l'employeur informe le salarié, par lettre recommandée avec accusé de réception ou lettre remise en main propre contre décharge, du niveau et du coefficient se rapportant à son emploi et résultant de la nouvelle classification. Le tableau de cotation de son emploi est joint à cette correspondance (cf. Annexe VI). L'employeur tient à la disposition du salarié un exemplaire du présent avenant.

En cas de désaccord entre l'employeur et le salarié concernant l'application de l'ancienne à la nouvelle classification, les parties signataires souhaitent qu'il soit fait appel avant tout recours contentieux à une solution négociée dans le cadre de l'entreprise, notamment dans le cadre du groupe de travail, ou si elle n'aboutit pas, que le litige soit porté devant la commission paritaire d'interprétation de la convention collective nationale.

2.2 En cas d'absence d'institutions représentatives du personnel

En cas d'absence d'institutions représentatives du personnel ou dans les entreprises de moins de onze salariés, la mise en œuvre de la nouvelle classification n'est possible qu'après l'information des salariés. Celle-ci obéit aux règles suivantes :

2-2-1 Information des salariés

L'employeur, à l'exception de celui d'une très petite entreprise dans laquelle l'information du salarié peut être individuelle, réunit le personnel avant l'information individuelle prévue à l'article 2-2-2 ci-après. A cette occasion et en application de l'article 1 du V du présent avenant, il précise la date à laquelle la nouvelle classification entrera en vigueur dans l'entreprise.

Au cours de cette réunion, l'employeur informe les salariés de la modification de la classification et de ses modalités d'application.

Le temps consacré à cette réunion est considéré comme du travail effectif.

2-2-2 Information au salarié

Au plus tard un mois avant la date de mise en œuvre dans l'entreprise de la nouvelle classification, l'employeur informe le salarié, par lettre recommandée avec accusé de réception ou lettre remise en main propre contre décharge, du niveau et du coefficient se rapportant à son emploi et résultant de la nouvelle classification. Le tableau de cotation de son emploi est joint à cette correspondance (cf. Annexe VI). L'employeur tient à la disposition du salarié un exemplaire du présent avenant.

En cas de désaccord entre l'employeur et le salarié concernant l'application de la nouvelle classification, les parties signataires souhaitent qu'il soit fait appel avant tout recours contentieux à une solution négociée dans le cadre de l'entreprise ou, si elle n'aboutit pas, que le litige soit porté devant la commission paritaire d'interprétation de la convention collective nationale.

3 - Garanties conventionnelles

La mise en œuvre de la nouvelle classification suppose le respect de principes généraux et / ou de règles particulières applicables aux salariés concernés.

A ce titre, le respect des principes généraux définis dans le préambule du présent avenant s'applique tant aux salariés en poste à la date de mise en œuvre de la nouvelle classification dans l'entreprise qu'à ceux embauchés postérieurement à cette date.

3-1 Garantie pour les salariés en poste à la date de mise en œuvre dans l'entreprise

3-1-1 Garantie de salaire minimum mensuel conventionnel

La garantie du salaire minimum mensuel conventionnel des salariés concernés s'établit de la manière suivante :

- par application du nouveau système de classification, l'emploi des salariés se voit affecté d'un nouveau coefficient exprimé en lettres et points, lequel détermine le salaire minimum mensuel conventionnel,
- ce salaire est comparé avec le salaire minimum fixé pour le coefficient attribué au salarié selon le système de classification issu de l'avenant n° 22 du 1^{er} octobre 1980 modifié :

- si le salaire minimum mensuel découlant de l'ancien système de classification est inférieur au salaire minimum mensuel découlant du nouveau système de classification, c'est le salaire minimum découlant du nouveau système de classification qui s'applique et sert de base au calcul de la prime d'ancienneté tel que défini par l'article 5 du chapitre II de la convention collective nationale ;

- si le salaire minimum mensuel découlant de l'ancien système de classification est égal ou supérieur au salaire minimum mensuel découlant du nouveau système de classification, le salarié conserve la garantie du salaire minimum premièrement cité, jusqu'à ce qu'il soit rattrapé par celui résultant de l'évolution des négociations sur les salaires minima mensuels garantis issus de la nouvelle classification. Le calcul de la prime d'ancienneté défini à l'article 5 du chapitre II de la convention collective nationale s'effectue alors sur la base du salaire minimum mensuel conventionnel garanti jusqu'à ce qu'il soit rattrapé par celui résultant de l'évolution des négociations sur les salaires minima.

3-1-2 Autres garanties

De façon plus générale, le changement de système de classification conventionnelle ne peut avoir pour effet de modifier les clauses essentielles du contrat de travail, de dénaturer l'emploi ou de déclasser le salarié.

L'application de la nouvelle classification ne peut en aucun cas entraîner :

- une diminution du salaire réel de base du salarié ;
- une diminution de toute prime ou indemnité résultant du contrat de travail dès lors qu'elle se réfère à un coefficient résultant de l'avenant n° 22 du 1^{er} octobre 1980 modifié, sauf accord écrit des parties.

À compter du premier mois de mise en œuvre de la nouvelle classification, le bulletin de paie mentionne l'emploi et le coefficient mis à jour, sans qu'il incombe à l'employeur de rédiger des avenants aux contrats de travail de chacun des salariés.

3-2 Garantie de salaire à l'embauche des salariés titulaires des diplômes de l'Education nationale et de titres spécifiques à la branche

Les salariés titulaires d'un diplôme de l'Éducation nationale ou d'un titre spécifique à la branche figurant à l'annexe IV bénéficient à leur embauche d'une garantie minimale de salaire, telle que mentionnée dans cette même annexe, dès lors que l'emploi requiert le diplôme ou le titre en question.

III - SALAIRES MINIMA CONVENTIONNELS MENSUELS GARANTIS

Comme il est dit au nouveau chapitre V de la convention collective nationale dans sa rédaction issue du IV du présent avenant, les salaires minima mensuels conventionnels garantis issus de la nouvelle classification sont mentionnés dans un barème national qui fait l'objet d'au moins une négociation salariale dans l'intervalle d'une année.

À cet égard, les informations chiffrées figurant à l'annexe VIII sont appelées à être reprises dans un premier avenant portant barème national des salaires minima conventionnels garantis.

Ainsi, dès la publication au Journal officiel de la République française de l'arrêté d'extension du présent avenant, les partenaires sociaux s'engagent à se revoir pour conclure l'avenant mentionné à l'alinéa précédent, et à actualiser, en tant que de besoin, les indications chiffrées de l'annexe VIII.

IV - MODIFICATIONS DE CERTAINS ARTICLES DE LA CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE INDUITES PAR LES DISPOSITIONS PRÉCÉDENTES DU PRÉSENT AVENANT

À la date d'application du présent avenant :

- Le cinquième alinéa de l'article 14 du chapitre I de la convention collective nationale est ainsi rédigé :
« le niveau et le coefficient hiérarchique » ;

Le chapitre IV de la convention est abrogé ;

- Le chapitre V de la convention est ainsi rédigé :
« *Chapitre V : Barème national des salaires minima mensuels conventionnels garantis.*
Un barème national mentionne le montant des salaires minima mensuels conventionnels garantis aux salariés eu égard au classement des emplois qu'ils occupent opéré par la classification professionnelle en vigueur et à la durée légale hebdomadaire du travail. Ce barème fait l'objet d'au moins une négociation dans l'intervalle d'une année. Le résultat des négociations salariales donne lieu, en tant que de besoin, à la publication d'un avenant à la convention collective nationale. »

À la même date, les références à des coefficients issus de l'ancienne classification figurant dans la convention collective nationale, ses avenants et accords sont remplacées par les coefficients issus de la nouvelle classification des emplois.

V - DISPOSITIONS TRANSITOIRES ET FINALES

1 - Entrée en vigueur du présent avenant

Compte tenu des changements importants introduits par le nouveau système de classification, le présent avenant prend effet neuf mois après le premier jour du mois civil suivant la date de parution au Journal officiel de la République française de son arrêté d'extension.

Aussi longtemps que l'arrêté d'extension prévu au premier alinéa n'est pas paru au Journal officiel de la République française, la classification professionnelle prévue par l'avenant n° 22 du 1^{er} octobre 1980 modifié reste applicable aux entreprises relevant du champ d'application professionnel et géographique défini à l'article 1 du chapitre I de la convention collective nationale.

2 - Application du présent avenant

Le présent avenant a un caractère impératif.

Le champ d'application professionnel, personnel et géographique du présent avenant est celui défini à l'article 1 du chapitre I de la convention collective nationale à l'exclusion des voyageurs, représentants et placiers (VRP) remplissant les conditions du statut légal des VRP et des personnes liées par un contrat d'apprentissage.

3- Dépôt de l'avenant

Le présent avenant est conclu conformément aux dispositions législatives et réglementaires du code du travail relatives à la nature et à la validité des conventions et accords collectifs. Dans les conditions prévues par ces mêmes dispositions, le présent avenant a été fait en nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives et dépôt.

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant ainsi que ses huit annexes (I, II, III, IV, V, VI, VII et au ministre du travail.

Fait à Paris, le 16 décembre 2010

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

- Fédération Nationale des Distributeurs, Loueurs et Réparateurs de Matériels de Bâtiment, de Travaux Publics et de Manutention (D.L.R.)
- Fédération Nationale des Artisans et Petites Entreprises en milieu Rural (F.N.A.R.)
- Syndicat National des Entreprises de Service et de Distribution du Machinisme Agricole (SE.DI.MA.)
- Union Nationale des spécialistes en Matériels de Parcs et Jardins (S.M.J.)

Syndicats de salariés :

- Fédération Générale des Mines et de la Métallurgie (C.F.D.T.),
- Fédération Nationale des syndicats de la Métallurgie et Parties Similaires (C.F.T.C.)
- Fédération de la Métallurgie (C.G.T. - F.O.)
- Chambre Syndicale Nationale des Voyageurs Représentants et Cadres de Vente de l'Automobile, de l'Aviation, de la Motoculture, du Cycle des Accessoires et Industries annexes (C.S.N.V.A.)