Accord collectif en date du 23 mars 2022 relatif aux salaires minimas dans la branche des Industries de fabrication mécanique du verre

Préambule :

Les partenaires sociaux de la branche de fabrication mécanique de branche se sont réunis dans un premier temps le 3 décembre 2021 à la suite de la première revalorisation du SMIC pour partager une analyse de la situation économique et sociale, en vue de leur permettre de négocier, pour 2022, la réévaluation des appointements minimaux de la CCN de fabrication mécanique du verre. Cette analyse a porté tant sur le contexte général de l'année 2021, une année encore marquée par la crise sanitaire, que sur les principaux indicateurs économiques.

Deux autres réunions paritaires ayant eu lieu le 2 février et le 23 mars 2022 ont permis d'approfondir la négociation.

Au terme de cette séquence de négociation, les signataires ont convenu de ce qui suit :

- La revalorisation du salaire minimal professionnel ;
- L'augmentation des salaires minimas pour l'ensemble de la grille.
- L'engagement du maintien de la cohérence de grille pour les premiers coefficients
- Une clause de revoyure

Article 1 : Champ d'application

Le présent accord, établi en vertu de l'article L.2231-1 du Code du travail, s'applique aux entreprises appliquant la Convention collective des industries de fabrication mécanique du verre (IDCC : 669).

Article 2 : Nouvelle grille annexée

Une nouvelle grille des rémunérations minimales mensuelles garanties est annexée au présent accord. Les éléments ci-dessous sont pris en compte dans la détermination des appointements mensuels garantis :

- Salaire de base ;
- Compensation pour réduction d'horaire ;
- Majorations ayant le caractère de fait d'un complément de salaire (exemple : un complément individuel de rémunération) à l'exclusion des majorations pour travail du dimanche, des jours fériés, de nuit et d'éventuelles heures supplémentaires et des primes d'ancienneté.

Article 3 : Revalorisation du salaire minimal professionnel (SMP)

Le salaire minimal professionnel (SMP) est revalorisé de + 2,8% et est porté à 4, 911 €.

Article 4 : Egalité salariale entre les femmes et les hommes

Les Parties rappellent que les entreprises sont tenues de respecter le principe d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, notamment sur le sujet de l'égalité salariale.

DJ PT

Conformément aux engagements pris dans l'accord précédent (Accord salaires du 20 juillet 2017), les parties ont négocié sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et un accord a été trouvé. En effet, un avenant du 30 novembre 2017 a été conclu portant révision de l'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes en date du 11 octobre 2007.

Les parties soulignent que la réduction des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans les entreprises verrières est et demeure une priorité de la branche, quelle que soit la taille des entreprises. Un extrait de l'avenant en date du 30 novembre 2017 précise en particulier : « *A situation comparable (niveau de responsabilité, de compétences, de performance) les écarts injustifiés doivent faire l'objet de mesures de suppression à bref délai et au plus tard dans un délai de 3 mois par les entreprises de la branche. Suite aux évolutions de la loi du 4 août 2014, les entreprises doivent non seulement mesurer les écarts de salaires mais aussi de déroulement de carrières, en prenant en compte l'âge, la qualification et l'ancienneté pour comparer les rémunérations des femmes et des hommes. A cet effet, les entreprises consacrent dans le cadre des négociations salaires un temps suffisant pour analyser les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes. Les documents préparatoires à ces négociations seront communiqués suffisamment à l'avance pour permettre aux organisations syndicales de les étudier. Si à l'issue de cet examen des écarts injustifiés étaient identifiés, des mesures correctives pour les salariés concernés seront prises à bref délai et au plus tard dans un délai de 3 mois* ».

Article 5 : Maintien de la cohérence de la grille

Fruit des négociations collectives récentes, la succession des accords de salaire de 2016 à 2020 a permis de retrouver et de renforcer la cohérence de la grille, en particulier sur les premiers coefficients. Les parties souhaitent que cette cohérence rendue possible au travers de la négociation collective puisse être préservée en particulier dans ce contexte difficile et imprévisible.

En conséquence, la partie patronale s'engage à préserver, autant que faire se peut dans le contexte actuel, cette cohérence sur les premiers coefficients.

Article 6 : Clause de revoyure

La situation actuelle est marquée par une très forte incertitude et instabilité, et ce même dans un horizon de relatif court terme.

En conséquence, les parties s'engagent à réexaminer dans les meilleurs délais la grille salariale de branche en particulier et à titre d'exemple en cas de remontée durable et forte de l'inflation ayant un impact significatif sur le pouvoir d'achat ou en cas de revalorisation du SMIC.

Article 7 : Entreprises de moins de 50 salariés

En application de l'article L. 2261-23-1 du Code du travail, les signataires conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés visés à l'article L.2232-1061 du code du travail.

Article 8 : Révision

Le présent accord pourra être révisé conformément aux dispositions légales.

Cet accord ne peut être révisé en tout ou partie qu'après un délai de prévenance de 3 mois.

La ou les parties signataires et représentatives dans la branche envisageant la révision du présent accord devront notifier aux autres parties représentatives dans la branche, par lettre recommandée avec accusé de réception, leur demande de révision. Cette demande devra être accompagnée éventuellement et si possible d'un nouveau projet.

Article 9 : Dénonciation

Le présent accord peut être dénoncé, totalement ou partiellement, par l'une ou l'autre des parties contractantes dans les conditions et délais prévus par les articles L. 2222-6 et L. 2261-9 et suivants du code du travail.

Article 10 : Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 11 : Dépôt

Le présent accord sera déposé en deux exemplaires auprès de la Direction Générale du Travail, dans les conditions prévues aux dispositions des articles L.2231-6 et D.2231-2 et suivants du Code du Travail. Un exemplaire sera remis au Secrétariat-greffe du Conseil de prud'hommes de Paris.

Autrement dit, l'accord ne sera déposé à l'administration qu'après expiration de la procédure d'opposition prévue à l'article L.2231-8 du Code du travail.

Article 12 : Demande d'extension et entrée en vigueur

Les parties signataires demanderont l'extension de présent accord, conformément aux dispositions des articles L.2261-15 suivants du Code du Travail.

Sans préjudice des effets rattachés à l'extension, l'application de l'accord est obligatoire pour les entreprises adhérentes à l'organisation syndicale d'employeurs signataire.

L'accord s'appliquera à compter du 1er mai 2022.

Il est ainsi convenu que, pour les entreprises non adhérentes à l'organisation syndicale d'employeurs signataire, le présent accord entrera en vigueur le premier jour du mois suivant celui au cours duquel est publié l'arrêté d'extension au Journal officiel.

Paris, le 23 mars 2022

DT SD PT

PT SY

ORGANISATIONS SIGNATAIRES

EMPLOYEURS :

Fédération des Chambres Syndicales
de l'Industrie du Verre,
Chambre Syndicale des Verreries
Mécaniques de France,
Chambre Syndicale
des Fabricants de Verre Plat,
Chambre Syndicale
des Verreries Techniques,
Chambre Syndicale
du Verre de Silice
représentée par M. Jacques BORDAT

SALARIÉS :

CFE-CGC – Chimie,
représentée par M. Christian DURIEU

Fédéchimie - CGT-FO,
représentée par M. Joël DEREMETZ

FCE – CFDT,
représentée par M. Philippe SCHMITT

FNTVC – CGT,
représentée par M. Philippe THIBAUDET

UNSA
représentée par M. Tanguy TARTAR

ANNEXE

Au 1er MAI 2022

K	Appointements Garantis
125	1 603,12
135	1 624,10
145	1 641,97
155	1 660,03
165	1 678,29
180	1 705,98
190	1 724,75
200	1 741,44
215	1 833,35
230	1 911,88
250	2 050,16
270	2 193,47
290	2 336,76
315	2 515,88
345	2 730,85
375	2 945,79
390	3 053,28
410	3 196,57
450	3 483,18
550	4 199,71
660	4 987,85
880	6 564,21

SMP = 4,911 €

DJ CG PT TT

SP