

Brochure n° 3280

**Conventions collectives nationales  
et accords nationaux**

**INDUSTRIE DE LA FABRICATION DES CEMENTS**

IDCC : 363. – **Cadres**

IDCC : 832. – **Ouvriers**

IDCC : 833. – **Employés, techniciens et agents de maîtrise**

AVENANT DU 26 JUIN 2014

RELATIF À LA RÉMUNÉRATION DES INGÉNIEURS ET CADRES

NOR : ASET1451044M

IDCC : 363

Entre :

Le SFIC,

D'une part, et

La fédération BATIMAT-TP CFTC ;

La CFE-CGC BTP, section SICMA ;

La FCB CFDT ;

La FG FO construction,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Article 1<sup>er</sup>**

*Champ d'application*

Le présent avenant, établi en vertu des articles L. 2231-1 et L. 2231-3 du code du travail, s'applique aux entreprises qui relèvent de la convention collective nationale de l'industrie de la fabrication des ciments.

Le présent avenant s'appliquera sans préjudice des dispositions légales et notamment des articles L. 2241-1, L. 3232-1 et L. 3232-3 du code du travail.

**Article 2**

*Revalorisation du « point 100 profession »*

La valeur du « point 100 profession », telle que visée à l'article 6 de l'annexe « Classifications et appointements » de la convention collective nationale des ingénieurs et cadres du 5 juillet 1963 et modifié par l'avenant du 5 avril 2013, sera revalorisée de 1 % par rapport à la dernière valeur connue du point 100 de la profession à compter du 1<sup>er</sup> mai 2014.

De plus, à titre exceptionnel, le point 100 sera augmenté au 1<sup>er</sup> septembre 2014 pour être porté à 5,3202 €.

### **Article 3**

#### *Egalité professionnelle entre les hommes et les femmes*

Conformément à l'accord sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes qui a été signé le 20 mai 2009, les parties signataires rappellent le principe selon lequel tout employeur doit garantir, pour un même travail, ou pour un travail de valeur égale (au sens de l'article L. 3221-4 du code du travail), et à ancienneté égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Les disparités de rémunération entre les établissements d'une même entreprise ne peuvent pas, pour un même emploi, être fondées sur l'appartenance des salariés de ces établissements à l'un ou l'autre sexe.

Dès lors, les entreprises prendront les actions correctives dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire (avec les délégués syndicaux ou à défaut avec les institutions représentatives du personnel), afin de supprimer, à situation comparable, les écarts constatés, et qui ne peuvent s'expliquer de manière objective, à partir de leur propre rapport annuel.

### **Article 4**

#### *Révision et dénonciation*

Le présent avenant a un caractère impératif.

L'avenant pourra être dénoncé dans les conditions prévues par le code du travail.

Il pourra être révisé à tout moment à la demande de l'une ou de plusieurs des parties signataires. La demande de révision, accompagnée d'un projet motivé sur les points à réviser, sera notifiée à l'ensemble des parties signataires afin qu'une négociation puisse s'engager sans tarder.

### **Article 5**

#### *Adhésion*

Toute organisation syndicale représentative non signataire du présent avenant pourra y adhérer par simple déclaration auprès de l'organisme compétent.

Elle devra également en aviser, par lettre recommandée, toutes les parties signataires.

Conformément aux termes de l'article L. 2261-3 du code du travail, cette adhésion fera l'objet d'un dépôt dans les conditions fixées par l'article D. 2231-2 du code du travail.

### **Article 6**

#### *Notification*

Conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail, la partie la plus diligente des organisations signataires du présent avenant notifie, par lettre recommandée avec avis de réception, le texte à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature.

### **Article 7**

#### *Dépôt, entrée en vigueur et extension*

Le présent avenant sera fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties signataires et sera déposé conformément aux dispositions des articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail en vue de son extension.

Cet accord est à durée indéterminée. Ses dispositions entreront en vigueur à compter du 1<sup>er</sup> mai 2014.

Fait à Paris-La Défense, le 26 juin 2014.

(Suivent les signatures.)

## ANNEXE

### Salaires minima mensuels des ingénieurs et cadres au 1<sup>er</sup> mai 2014

Point 100 : 5,3070 € pour 152,25 heures mensuelles.

(En euros.)

COEFFICIENT hiérarchique	SALAIRE MENSUEL base convention collective nationale <sup>(1)</sup>	SALAIRE ANNUEL base convention collective nationale <sup>(2)</sup>
185	1 495	19 432
210	1 697	22 058
230	1 858	24 159
250	2 020	26 260
270	2 182	28 361
290	2 343	30 462
310	2 505	32 562
330	2 666	34 663
350	2 828	36 764
360	2 909	37 814
370	2 990	38 865
380	3 070	39 915
390	3 151	40 965
400	3 232	42 016
600	4 848	63 024
<p>(1) Coefficient hiérarchique x horaire de référence (152,25 heures) x valeur du point 100/100.  (2) Salaire mensuel base convention collective nationale x 13. Les montants sont hors avantages d'ancienneté (sous réserve des dispositions propres à la position II), hors prime de productivité ou de production et hors prime variable.</p>		

### Salaires minima mensuels des ingénieurs et cadres au 1<sup>er</sup> septembre 2014

Point 100 : 5,3202 € pour 152,25 heures mensuelles.

(En euros.)

COEFFICIENT hiérarchique	SALAIRE MENSUEL base convention collective nationale <sup>(1)</sup>	SALAIRE ANNUEL base convention collective nationale <sup>(2)</sup>
185	1 498	19 480
210	1 701	22 113
230	1 863	24 219
250	2 025	26 325
270	2 187	28 431

COEFFICIENT hiérarchique	SALAIRE MENSUEL base convention collective nationale <sup>(1)</sup>	SALAIRE ANNUEL base convention collective nationale <sup>(2)</sup>
290	2 349	30 537
310	2 511	32 643
330	2 673	34 749
350	2 835	36 855
360	2 916	37 908
370	2 997	38 961
380	3 078	40 014
390	3 159	41 067
400	3 240	42 120
600	4 860	63 180
<p>(1) Coefficient hiérarchique x horaire de référence (152,25 heures) x valeur du point 100/100.  (2) Salaire mensuel base convention collective nationale x 13. Les montants sont hors avantages d'ancienneté (sous réserve des dispositions propres à la position II), hors prime de productivité ou de production et hors prime variable.</p>		