

Brochure n° 3079

**Convention collective nationale**

**IDCC : 669. – INDUSTRIES DE FABRICATION  
MÉCANIQUE DU VERRE**

---

**ACCORD DU 19 JUILLET 2016  
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA AU 1<sup>ER</sup> AOÛT 2016**

NOR : ASET1650842M

IDCC : 669

Entre

CSVM

CSVT

FCSIV

CSFVP

CSVS

D'une part, et

UNSA

FNTVC CGT

FCE CFDT

CMTE CFTC

D'autre part

il a été convenu ce qui suit :

**PRÉAMBULE**

Conformément à l'article L. 2241-1 du code du travail, les parties se sont réunies en 2016 pour négocier les salaires. Les négociations pour l'année 2016 se sont ouvertes en janvier et ont fait l'objet de trois séances de discussions en commission mixte paritaire.

A l'issue de la dernière séance de négociation du 26 avril, les parties conviennent d'acter :

- la revalorisation du salaire minimal professionnel ;
- le principe de hiérarchisation des premiers coefficients (125 à 190) ;
- l'augmentation des salaires minima pour le haut de la grille (230 à 880) ;
- les coefficients de raccordement (200 à 215).

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

### *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 porté à 4,537 €.

## **Article 4**

### *Principe de hiérarchisation prévue pour les premiers coefficients*

A titre liminaire, il est rappelé que les premiers coefficients s'entendent du coefficient 125 au 190 inclus.

Conscientes de l'importance d'une grille salariale reflétant l'évolution professionnelle des salariés et garantissant leur pouvoir d'achat, les parties s'entendent sur le constat d'un tassement de la grille et de la nécessité d'en préserver la cohérence.

Elles ont, à cet effet et dans le cadre des négociations de salaires 2016, souhaité élaborer un processus permettant de garantir des écarts entre les premiers coefficients afin d'obtenir progressivement et dans une logique pluriannuelle une grille salariale restructurée.

Conformément à la loi, la rémunération minimale du coefficient le plus bas est au moins égale au Smic. Pour les coefficients suivants, les parties ont fixé un pourcentage plancher entre chaque coefficient concerné.

Les écarts plancher entre les premiers coefficients sont pour 2016 de :

- 0,8 % entre les coefficients dont l'écart est de 10 points.

Cela concerne les coefficients : 125-135, 135-145, 145-155, 155-165 et 180-190 ;

- 1,2 % pour les coefficients dont l'écart est de 15 points.

Cela concerne les coefficients 165-180.

L'augmentation des écarts plancher est fixée pour les prochaines années de la façon suivante :

- 2017 : un écart plancher garanti de 0,9 % pour les coefficients dont l'écart est de 10 points et 1,35 % pour les coefficients dont l'écart est de 15 points ;
- pour 2018 et au-delà, l'écart plancher garanti sera de 1 % pour les coefficients dont l'écart est de 10 points et de 1,5 % pour les coefficients dont l'écart est de 15 points.

La date d'application des écarts plancher pour les années 2017 et 2018 sera discutée lors des prochaines négociations annuelles. En tout état de cause, cette application se fera au plus tard le 1<sup>er</sup> juillet de chaque année.

## **Article 5**

### *Evolution salariale sur le haut de la grille*

Le terme « haut de grille » comprend les coefficients 230 jusqu'à 880.

Les parties ont convenu pour l'année 2016 que le haut de grille soit valorisé uniformément selon la grille annexée.

De plus, la chambre patronale s'engage sérieusement et loyalement, dans le cadre des prochaines négociations de salaires, à garantir le pouvoir d'achat des salariés des coefficients 230 à 880.

## **Article 6**

### *Coefficients de raccordement (200 et 215)*

Conscientes de la progression des premiers coefficients précités, les parties seront attentives lors des prochaines négociations à préserver l'équilibre et la cohérence globale de la grille.

Elles veilleront, en particulier, à éviter des effets de seuil potentiels pour les coefficients de raccordement 200 et 215.

En tout état de cause, l'augmentation appliquée aux coefficients de raccordement (200-215), dans le cadre des prochaines négociations salariales, ne pourra être inférieure à celle des coefficients situés entre 230 et 880.

Il est à noter que ce principe est d'ores et déjà appliqué pour cette année.

## **Article 7**

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

Les parties rappellent que l'application du présent accord s'inscrit dans le respect du principe de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

Les employeurs doivent notamment assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes. Le respect de ce principe constitue un élément essentiel de la dynamique de l'égalité professionnelle et de la mixité des emplois dans les entreprises.

La branche examine annuellement lors de la CPNE les données statistiques relatives à l'égalité entre les hommes et les femmes dans l'objectif d'assurer l'égalité dans tous les aspects de la vie professionnelle.

L'égalité professionnelle étant une préoccupation constante dans le fonctionnement quotidien de l'entreprise, les partenaires sociaux au niveau de la branche souhaitent constituer un socle de référence pour les entreprises afin qu'elles poursuivent, renforcent et mettent en œuvre une politique d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Pour ce faire, les parties s'engagent à ouvrir des négociations sur ce thème au second semestre 2016.

## **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 avis 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 du présent accord, conformément aux dispositions des articles L. 2261-15 et 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.

Il s'appliquera au 1<sup>er</sup> août 2016.

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 19 juillet 2016.

(Suivent les signatures.)

## ANNEXE

**Au 1<sup>er</sup> août 2016**

*(En euros.)*

K	APPOINTEMENTS GARANTIS
125	1 466,62
135	1 478,35
145	1 490,18
155	1 502,10
165	1 514,12
180	1 532,29
190	1 544,55
200	1 583,17
215	1 677,11
230	1 766,70
250	1 899,46
270	2 032,24
290	2 165,00
315	2 330,95
345	2 530,12
375	2 729,27
390	2 828,85
410	2 961,62
450	3 227,16
550	3 891,02
660	4 621,23
880	6 081,71

SMP : 4,537 €.