

Brochure n° 3281

Convention collective nationale
IDCC : 1821. – PROFESSIONS REGROUPÉES DU CRISTAL,
DU VERRE ET DU VITRAIL

ACCORD DU 22 FÉVRIER 2019
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA AU 1^{ER} MARS 2019

NOR : ASET1950552M
IDCC : 1821

Entre :

FCVMM,

D'une part, et

FNTVC CGT ;

FCE CFDT ;

Fédéchimie FO ;

CFE-CGC chimie ;

CMTE CFTC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Le présent accord établi suite aux négociations annuelles obligatoires dans le cadre de la branche IDCC 1821 ne s'applique pas aux entreprises relevant des annexes A et B de la convention collective telles que définies par l'accord du 30 juin 2017 relatif à la fusion des branches professionnelles de la fabrication du verre à la main semi-automatique et mixte, de l'union des chambres syndicales des métiers du verre, de la verrerie travaillée mécaniquement au chalumeau et de l'industrie du vitrail. Il s'applique uniquement aux entreprises relevant du champ intitulé avant la fusion « Fabrication du verre à la main, semi-automatique et mixte ».

Les partenaires sociaux réaffirment dans le cadre de cet accord que l'égalité des rémunérations entre les femmes et les hommes est un impératif légal qui s'impose à toutes les entreprises du champ. Un projet d'accord pour l'égalité professionnelle, intégrant des objectifs plus larges en matière de mixité des emplois, de lutte contre les emplois sexués et contre toute forme de discriminations, est à cet égard en cours de négociation et devrait aboutir dans le courant du 1^{er} semestre 2019. Sans attendre la conclusion de cette négociation, les partenaires sociaux créent dans le présent accord une

commission paritaire de branche spécialement dédiée au suivi des thèmes relatifs à l'égalité professionnelle et à l'élaboration de plans d'actions de branche destinés à l'atteindre.

Article 1^{er}

Salaire minimum garanti

Il est entendu qu'aucun salarié n'est classé au coefficient 100, et qu'aucun salaire ne peut être en dessous du Smic.

La valeur du SMG au coefficient 115 est fixée à 1 542,11 €.

Une hausse différenciée est effectuée dans les conditions suivantes :

- une hausse de 2 % par rapport à l'accord du 16 mars 2018 est appliquée du coefficient 115 au coefficient 290 ;
- une hausse de 1 % par rapport à l'accord du 16 mars 2018 est appliquée du coefficient 315 au coefficient 880.

Les parties se mettent ainsi d'accord pour l'application des valeurs suivantes :

(En euros.)

COEFFICIENT	SMG MENSUEL
100	1 529,50
115	1 542,11
125	1 548,69
135	1 562,26
145	1 581,38
160	1 610,04
175	1 638,96
190	1 667,38
205	1 697,74
220	1 726,45
230	1 745,57
245	1 876,78
260	2 014,80
275	2 152,82
290	2 290,84
315	2 496,16
330	2 759,27
345	3 205,98
385	3 273,19
440	3 492,66
490	3 891,15
550	4 333,71
660	5 064,34
770	5 794,89
880	6 525,48

Article 2

Salaire minimum professionnel

Le SMP horaire au coefficient 100 est fixé à 4,13 € soit une augmentation de 0,8 % par rapport à l'accord du 16 mars 2018. Pour trouver le SMP horaire d'une position hiérarchique donnée, il convient de multiplier le SMP horaire du coefficient 100 par le coefficient de la position hiérarchique en question divisé par 100.

Le SMP mensuel équivaut au SMP horaire multiplié par 151,67 heures.

Cela donne les valeurs suivantes :

(En euros.)

COEFFICIENT	SMP/HEURE	SMP/MOIS
100	4,13	
115	4,75	720,85
125	5,17	783,53
135	5,58	846,21
145	5,99	908,89
160	6,61	1 002,91
175	7,23	1 096,94
190	7,85	1 190,96
205	8,47	1 284,98
220	9,09	1 379,01
230	9,51	1 441,69
245	10,13	1 535,71
260	10,75	1 629,74
275	11,37	1 723,76
290	11,99	1 817,78
315	13,02	1 974,49
330	13,64	2 068,51
345	14,26	2 162,54
385	15,91	2 413,26
440	18,18	2 758,02
490	20,25	3 071,43
550	22,73	3 447,52
660	27,28	4 137,02
770	31,82	4 826,53
880	36,37	5 516,03

Article 3

Création d'une commission paritaire sur l'égalité entre les femmes et les hommes

Les partenaires sociaux se dotent d'une commission paritaire spécialement dédiée au suivi des thèmes relatifs à l'égalité professionnelle et à l'élaboration de plans d'actions de branche destinés à

l'atteindre. La mission ainsi que la composition et le fonctionnement de cette commission intitulée « Commission paritaire sur l'égalité entre les femmes et les hommes (CPEFH) » sont les suivants :

a) Mission de la commission

La CPEFH a pour mission de créer les conditions pour une égalité réelle entre les femmes et les hommes exerçant un emploi au sein de la branche selon les orientations suivantes :

- la lutte contre les emplois sexuels ;
- la lutte contre les discriminations, le harcèlement et toutes formes d'agissements à caractère sexuels ou sexistes ;
- le respect de l'égalité entre les femmes et les hommes en matière de rémunération à poste et à situation comparables ;
- le renforcement de la mixité de l'emploi et du recrutement ainsi que la lutte contre les stéréotypes ;
- la prise en compte des différents congés, du travail à temps partiel et d'une manière générale à la bonne articulation entre vie personnelle et vie professionnelle ;
- le développement de la mixité des métiers, la fluidité des parcours professionnels ainsi que l'égal accès à la formation professionnelle et à la promotion.

b) Composition et fonctionnement de la commission

Composition

La CPEFH est composée de deux représentants de chacune des organisations syndicales représentatives des salariés au niveau de la branche et d'une délégation patronale. La composition des délégations salariées et patronales tend vers la parité.

Ces représentants sont mandatés par chacune des organisations intéressées pour siéger et prendre position, dans le respect des règles statutaires de chacune de celle-ci et des mandats reçus.

Afin d'assurer la représentation d'une diversité d'entreprises et de métiers, et sauf exception justifiée au regard de l'expertise de l'un de ses membres, une délégation syndicale ne peut comprendre deux membres issus de la même entreprise ou du même groupe pour une activité similaire. La délégation patronale doit également refléter la diversité des entreprises de la branche.

Fonctionnement

La CPEFH se réunit au moins une fois par an.

Chaque réunion de la CPEFH peut être précédée d'une réunion préparatoire, laquelle se tient en principe la veille de la plénière dans la même configuration que celle décrite ci-dessus.

Chaque réunion de la CPEFH est organisée en deux temps :

- temps 1 consacré à l'examen d'un rapport annuel établi par la partie la plus diligente et spécialement dédié à l'analyse des accords d'entreprises de la branche comportant des éléments sur l'égalité professionnelle. Ces accords sont soit transmis par les adhérents de la FCVMM soit récupérés sur la base de données nationale des accords d'entreprises ;
- temps 2 consacré à l'élaboration de plans d'actions de branche établis ou non sur la base du diagnostic présenté au temps 1.

Les comptes rendus des réunions de la CPEFH sont transmis aux membres de la CPPNI.

Cette commission ainsi créée se réunira dans le courant du second semestre 2019, elle dressera notamment un bilan du dispositif visé à l'article III de l'accord du 30 juin 2017 sur les salaires de branche, lequel encourageait les entreprises de la branche « à prévoir, à partir de l'exercice 2018, la création dans chacune d'entre elles d'un dispositif (ex : un budget financier de repositionnement) dédié à compenser les écarts de rémunérations constatés de manière objective ».

Article 4

Situation des entreprises de moins de 50 salariés

Les dispositions du présent accord qui portent sur la valorisation de valeurs d'application générale de la convention collective s'imposent aux parties quelle que soit la taille des entreprises. Les dispositions relatives au SMG et au SMP n'appellent pas l'adoption de stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 5

Durée du présent accord

Les présentes dispositions entreront en vigueur le 1^{er} mars 2019.

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 6

Force obligatoire des dispositions du présent accord

Il ne peut être dérogé, dans un sens défavorable au salarié, à une quelconque des dispositions du présent accord.

Article 7

Publication. – Extension

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité prévues par les dispositions réglementaires visées à l'article L. 2231-6 du code du travail. Les parties signataires conviennent d'en demander l'extension.

Article 8

Dénonciation. – Révision

Le présent accord peut être dénoncé dans les conditions prévues aux articles L. 2261-10 et suivants du code du travail.

Il peut être révisé conformément aux dispositions de l'article L. 2261-7 dudit code.

Fait à Paris, le 22 février 2019.

(Suivent les signatures.)