

Brochure n° 3079

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

---

**ACCORD DU 25 AVRIL 2019**  
**RELATIF AUX SALAIRES MINIMA POUR L'ANNÉE 2019**

NOR : *ASET1951006M*  
IDCC : 669

Entre :  
CSVM ;  
CSVT ;  
FCSIV ;  
CSFVP ;  
CSVS,

D'une part, et  
UNSA ;  
FCE CFDT,

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 2019 pour négocier les salaires minima. Les négociations ont fait l'objet de trois séances de discussions.

À l'issue de la dernière séance de négociation en date du 25 avril 2019, les parties conviennent d'acter :

- la revalorisation du salaire minimal professionnel ;
- l'application des écarts planchers des premiers coefficients conformément à l'accord du 20 mars 2018 (125 à 190) ;
- la réévaluation des coefficients de raccordement de façon à préserver l'équilibre et la cohérence de la grille et éviter des effets de seuil conformément à l'accord du 19 juillet 2016 ;
- l'augmentation des salaires minima pour le haut de la grille.

## **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 revalorisé de + 1,6 % et est porté à 4,712 €.

## **Article 4**

### *Application des écarts plancher pour les premiers coefficients*

À titre liminaire, on rappellera que les premiers coefficients s'entendent du coefficient 125 au 190 inclus.

Conformément à l'article 5 de l'accord du 20 mars 2018, il est appliqué pour 2019 un écart plancher de 1,1 % entre les coefficients dont l'écart est de 10 points et de 1,65 % dont l'écart est de 15 points.

Les écarts planchers entre les premiers coefficients sont pour 2019 de :

- 1,1 % 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.

- 1,65 % pour les coefficients dont l'écart est de 15 points.

Cela concerne les coefficients 165-180.

## **Article 5**

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

Les parties ont convenu que le haut de grille soit valorisé de + 1,6 % pour l'année 2019 à compter du coefficient 250.

Le pouvoir d'achat des salariés dont les coefficients se situent entre le 250 et 880 est ainsi garanti en application du taux d'inflation INSEE (hors tabac) sur 12 mois glissants (+ 1,4 % de janvier 2018 à décembre 2018).

## **Article 6**

### *Coefficients de raccordement (200, 215 et 230)*

Les coefficients de raccordements de 200 et 215 ont fait l'objet d'une attention particulière des parties et ce conformément aux termes de l'accord du 19 juillet 2016.

Afin de préserver l'équilibre et la cohérence globale de la grille, le coefficient 230 devient pour 2019 un coefficient de raccordement.

Pour 2019, les coefficients 200, 215 et 230 ont été réévalués comme suit :

- le salaire minimal garanti du coefficient 200 est pour 2019 de 1 669,00 € ;
- le salaire minimal garanti du coefficient 215 est pour 2019 de 1 760,50 € ;
- le salaire minimal garanti du coefficient 230 est pour 2019 de 1 839,50 €.

## **Article 7**

### *Égalité 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.

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 : « À 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. À 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 8**

### *Situation des entreprises de moins de 50 salariés*

Le présent accord porte sur la négociation des salaires minima de branche qui s'impose aux parties quelle que soit la taille des entreprises. Les dispositions du présent accord n'appellent pas l'adoption de stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

## **Article 9**

### *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 10**

### *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 11**

### *Durée de l'accord*

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

## **Article 12**

### *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 13**

### *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 1<sup>er</sup> juillet 2019.

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 25 avril 2019.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE  
Au 1<sup>er</sup> juillet 2019

*(En Euros.)*

K	APPOINTEMENTS GARANTIS
125	1 521,22
135	1 537,95
145	1 554,87
155	1 571,97
165	1 589,27
180	1 615,49
190	1 633,26
200	1 669,00
215	1 760,50
230	1 839,50
250	1 972,54
270	2 110,42
290	2 248,29
315	2 420,63
345	2 627,45
375	2 834,26
390	2 937,68
410	3 075,55
450	3 351,31
550	4 040,71
660	4 799,01
880	6 315,68

SMP = 4,712 €