

---

Brochure n° 3079 | Convention collective nationaleIDCC : 669 | **INDUSTRIES DE FABRICATION MÉCANIQUE DU VERRE**

---

**Accord du 10 avril 2020**  
relatif aux salaires minima pour l'année 2020

NOR : ASET2050478M

IDCC : 669

---

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

**CSVM ;****CSVV ;****FCSIV ;****CSFVP ;****CSVS,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**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 2020 pour négocier les salaires minima. Les négociations ont fait l'objet de deux séances de discussions, dont l'une par la voie dématérialisée dans le cadre de l'urgence sanitaire Covid-19.

À l'issue de la dernière séance de négociation en date du 10 avril 2020, les parties conviennent d'acter :

- la revalorisation du salaire minimal professionnel ;
- l'augmentation des salaires minima pour l'ensemble 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 + 1,4 % et est porté à 4,778 €.

## **Article 4 | 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 5 | 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 6 | 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 7 | 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 8 | Durée de l'accord**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

#### **Article 9 | 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 10 | 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> juin 2020.

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*.

*Fait à Paris, le 10 avril 2020.*

(Suivent les signatures.)

## Annexe

Au 1<sup>er</sup> juin 2020.

K	Appointements garantis
125	1 539,47
135	1 559,48
145	1 576,64
155	1 593,98
165	1 611,52
180	1 638,11
190	1 656,13
200	1 692,37
215	1 785,15
230	1 865,25
250	2 000,15
270	2 139,97
290	2 279,77
315	2 454,51
345	2 664,24
375	2 873,94
390	2 978,81
410	3 118,61
450	3 398,23
550	4 097,28
660	4 866,20
880	6 404,10

SMP = 4,778 €.