

Convention collective nationale

IDCC : 3233 | **INDUSTRIE DE LA FABRICATION DES CEMENTS**

Avenant du 12 avril 2022

relatif aux salaires minima garantis des salariés relevant des titres II et III
de la convention collective nationale

NOR : ASET2250613M

IDCC : 3233

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

SFIC,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FO ;

CFDT construction et bois ;

CFE-CGC BTP SICMA,

d'autre part,

il est convenu ce qui suit :

Préambule

Conformément à l'article L. 2241-8 du code du travail, les partenaires sociaux de l'industrie cimentière, réunis en commission mixte paritaire, se sont rencontrés aux fins de négocier les salaires minima hiérarchiques des salariés relevant des titres II (ouvriers et ETDAM) et III (ingénieurs et cadres) de la convention collective nationale de l'industrie de la fabrication des ciments (IDCC 3233).

Les négociations ont pris appui sur les données fournies par le rapport annuel de branche prévu par l'article D. 2241-1 du code du travail, établi et présenté par le SFIC au titre de l'année 2021.

À l'issue de la séance de négociation du 23 mars 2022, le SFIC a annoncé une nouvelle proposition de revalorisation, pour les catégories ouvriers et ETDAM d'une part, et ingénieurs et cadres d'autre part. Il a été convenu de retranscrire ces propositions dans un projet d'avenant qui serait mis à la signature des partenaires sociaux.

Le présent avenant vient donc modifier le contenu des sous-titres II.D et III.B de la convention collective nationale de l'industrie de la fabrication des ciments du 2 octobre 2019 étendue^[1], entrée en vigueur le 1^{er} septembre 2021 (ci-après désignée « la CCN »).

[1] Arrêtés d'extension du 30 juillet 2021 et du 17 septembre 2021.

1.1. Grille des salaires minima hiérarchiques mensuels

La grille des salaires minima mensuels hiérarchiques (SMH) du personnel ouvrier et ETDAM de l'industrie cimentière, visés à l'article II.2.1 de la CCN et figurant au sous-titre II.D de la CCN, est revalorisée de :

- 5,65 % en moyenne au 1^{er} janvier 2022, par rapport aux valeurs en vigueur au 1^{er} janvier 2019^[1].

Le nouveau sous-titre II.D de la CCN, indiquant, coefficient par coefficient, les montants du SMH ainsi revalorisé ainsi que les valeurs correspondantes pour le salaire minimum horaire hiérarchique (SHH) et le salaire minimum annuel garanti (SMAG) visés aux articles II.2.1 et II.2.2 de la CCN, figure en fin du présent avenant.

1.2. Revalorisation du « Point 100 Profession »

La valeur du point 100 profession du personnel ouvrier et ETDAM, telle que visée à l'article II.2.7 de la CCN, est revalorisée à :

- 5,4885 € au 1^{er} janvier 2022, soit une revalorisation de 6,65 % par rapport à son montant en vigueur au 1^{er} janvier 2019^[2].

Le nouveau sous-titre II.D de la CCN, indiquant les montants du point 100 profession ainsi revalorisé, figure en fin du présent avenant.

1.3. Primes conventionnelles

1.3.1. Il est rappelé que :

- la prime de treizième mois, visée à l'article II.2.3 de la CCN, est égale à 100 % du salaire minimum mensuel hiérarchique (SMH) du coefficient hiérarchique de l'intéressé ;
- l'allocation de fin d'année, visée à l'article II.2.4 de la CCN, est égale à 30 % du SMH du coefficient hiérarchique de l'intéressé.

1.3.2. Le montant de la prime de vacances, visée à l'article II.2.6 de la CCN, est porté à 850 € au 1^{er} janvier 2022.

La prime de vacances est donc exceptionnellement revalorisée de manière forfaitaire pour l'année 2022, par dérogation aux dispositions de l'article II.2.6 prévoyant une revalorisation indexée sur celle du point 100. Elle sera de nouveau indexée sur la revalorisation du point 100 à compter du 1^{er} janvier 2023 conformément à l'article II.2.6 précité.

1.3.3. Le montant de l'indemnité de panier, visée à l'article II.2.9 de la CCN, est porté à 5,2690 € au 1^{er} janvier 2022 (7,9035 € en cas de majoration de 50 %).

[1] Valeurs figurant dans l'accord catégoriel ouvriers et ETDAM du 8 mars 2019 étendu, reprises dans la CCN du 2 octobre 2019. Cette revalorisation correspond à une revalorisation moyenne de la grille des SMH de 3,34 % par rapport aux valeurs indiquées dans la décision unilatérale du SFIC du 15 octobre 2021.

[2] Montant figurant dans l'accord catégoriel ouvriers et ETDAM du 8 mars 2019 étendu, repris dans la CCN du 2 octobre 2019. Cette revalorisation correspond à une revalorisation du point 100 profession de 3,42 % par rapport à la dernière valeur au 1^{er} septembre 2021 indiquée dans la décision unilatérale du SFIC du 15 octobre 2021.

Article 2 | *Ingénieurs et cadres*

La valeur du point 100 profession du personnel ingénieurs et cadres, visé à l'article III.2.2.1 du titre III de la CCN, est revalorisée à :

- 5,8815 € au 1^{er} janvier 2022, soit une revalorisation de 10 % par rapport à son montant en vigueur au 1^{er} mars 2015^[1].

Le nouveau sous-titre III.B de la CCN, calculant à partir de ce point 100 profession, coefficient par coefficient, les montants du salaire mensuel de base conventionnel (SMB) et du salaire annuel de base conventionnel (SAB) visés aux articles III.2.2.1 et III.2.2.2 de la CCN, figure en fin du présent avenant.

Article 3 | *Égalité professionnelle entre les hommes et les femmes*

Le présent avenant s'inscrit dans le cadre de l'objectif d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes tel que prévu à l'article L. 2241-1 du code du travail. À ce titre, le rapport de branche 2021 fait état des rémunérations perçues par les femmes et les hommes de la branche de l'industrie cimentière afin d'étudier les éventuelles mesures à prendre.

Par ailleurs, conformément à l'article I.4 de la CCN, qui contient également des éléments de situation comparée^[2], 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 | *Dispositions finales*

4.1. 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 relevant du champ d'application défini à l'article I.1 de la convention collective nationale de l'industrie de la fabrication des ciments du 2 octobre 2019.

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.

4.2. Durée, entrée en vigueur, bilan

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il prend effet rétroactivement à compter du 1^{er} janvier 2022.

[1] Montant figurant dans l'accord catégoriel ingénieurs et cadres du 27 mai 2015 étendu. Cette revalorisation correspond à une revalorisation du point 100 profession respectivement de 6,41 % par rapport au montant indiqué dans la CCN du 2 octobre 2019, et de 4,11 % par rapport à la dernière valeur au 1^{er} septembre 2021 indiquée dans la décision unilatérale du SFIC du 15 octobre 2021.

[2] L'article I.4 de la CCN a fait l'objet d'un avenant de révision du 9 décembre 2021, déposé à la direction générale du travail et en cours d'extension.

À compter de cette date :

- le sous-titre II.D figurant en fin du présent avenant se substitue à l'actuel sous-titre II.D de la CCN ;
- le sous-titre III.B figurant en fin du présent avenant se substitue à l'actuel sous-titre III.B de la CCN.

Le présent avenant fera l'objet d'un bilan à l'occasion de la présentation du rapport annuel de branche visé à l'article D. 2241-1 du code du travail, conformément à l'article L. 2222-5-1 du même code.

4.3. Notification, dépôt, extension

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 accusé de réception, le texte à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature.

Le présent avenant fera l'objet des formalités de dépôt et de demande d'extension par la partie la plus diligente conformément aux dispositions des articles L. 2231-6 et L. 2261-24 du code du travail.

Les parties signataires conviennent que, par référence à l'article L. 2261-23-1 du code du travail, au vu du contenu des dispositions du présent avenant portant sur les salaires minimaux, celui-ci ne nécessite pas de dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés.

4.4. Adhésion

Toute organisation syndicale représentative, toute organisation ou association d'employeurs, ou des employeurs pris individuellement, non signataire du présent avenant, pourront y adhérer par simple déclaration auprès du ministère en charge des relations du travail.

L'adhésion est notifiée aux parties signataires et doit faire l'objet d'un dépôt, conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail.

4.5. Révision et dénonciation

Le présent avenant pourra être dénoncé dans les conditions prévues par l'article L. 2261-9 du code du travail.

Conformément aux articles L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail, le présent avenant pourra également être révisé à tout moment à la demande de l'une ou de plusieurs organisations visées à l'article L. 2261-7 précité. La demande de révision, accompagnée d'un projet motivé sur les points à réviser, sera notifiée à l'ensemble des organisations syndicales et patronales représentatives afin qu'une négociation puisse s'engager sans tarder.

(Voir page suivante.)

« Sous-titre II.D de la convention collective nationale de l'industrie de la fabrication des ciments du 2 octobre 2019

1. SMH, SHH et SMAG au 1^{er} janvier 2022

Coefficient hiérarchique	Salaire minimum mensuel hiérarchique (SMH)*	Salaire minimum horaire hiérarchique (SHH)*	Salaire minimum hiérarchique annuel garanti (SMAG)						
			Années d'ancienneté acquises						Après 18 ans
			À l'embauche**	Après 3 ans	Après 6 ans	Après 9 ans	Après 12 ans	Après 15 ans	
140	1 617,00 €	10,62 €	22 356,10 €	22 938,22 €	23 520,34 €	24 102,46 €	24 684,58 €	25 266,70 €	25 848,82 €
150	1 627,00 €	10,69 €	22 489,10 €	23 074,82 €	23 660,54 €	24 246,26 €	24 831,98 €	25 417,70 €	26 003,42 €
160	1 638,00 €	10,76 €	22 635,40 €	23 225,08 €	23 814,76 €	24 404,44 €	24 994,12 €	25 583,80 €	26 173,48 €
170	1 648,00 €	10,82 €	22 768,40 €	23 361,68 €	23 954,96 €	24 548,24 €	25 141,52 €	25 734,80 €	26 328,08 €
180	1 661,00 €	10,91 €	22 941,30 €	23 539,26 €	24 137,22 €	24 735,18 €	25 333,14 €	25 931,10 €	26 529,06 €
190	1 677,00 €	11,01 €	23 154,10 €	23 757,82 €	24 361,54 €	24 965,26 €	25 568,98 €	26 172,70 €	26 776,42 €
205	1 742,00 €	11,44 €	24 018,60 €	24 645,72 €	25 272,84 €	25 899,96 €	26 527,08 €	27 154,20 €	27 781,32 €
215	1 825,00 €	11,99 €	25 122,50 €	25 779,50 €	26 436,50 €	27 093,50 €	27 750,50 €	28 407,50 €	29 064,50 €
225	1 910,00 €	12,55 €	26 253,00 €	26 940,60 €	27 628,20 €	28 315,80 €	29 003,40 €	29 691,00 €	30 378,60 €
235	1 995,00 €	13,10 €	27 383,50 €	28 101,70 €	28 819,90 €	29 538,10 €	30 256,30 €	30 974,50 €	31 692,70 €
245	2 086,00 €	13,70 €	28 593,80 €	29 344,76 €	30 095,72 €	30 846,68 €	31 597,64 €	32 348,60 €	33 099,56 €
255	2 245,00 €	14,75 €	30 708,50 €	31 516,70 €	32 324,90 €	33 133,10 €	33 941,30 €	34 749,50 €	35 557,70 €
270	2 295,00 €	15,07 €	31 373,50 €	32 199,70 €	33 025,90 €	33 852,10 €	34 678,30 €	35 504,50 €	36 330,70 €
290	2 468,00 €	16,21 €	33 674,40 €	34 562,88 €	35 451,36 €	36 339,84 €	37 228,32 €	38 116,80 €	39 005,28 €
310	2 648,00 €	17,39 €	36 068,40 €	37 021,68 €	37 974,96 €	38 928,24 €	39 881,52 €	40 834,80 €	41 788,08 €
335	2 862,00 €	18,80 €	38 914,60 €	39 944,92 €	40 975,24 €	42 005,56 €	43 035,88 €	44 066,20 €	45 096,52 €
360	3 092,00 €	20,31 €	41 973,60 €	43 086,72 €	44 199,84 €	45 312,96 €	46 426,08 €	47 539,20 €	48 652,32 €

* Horaire conventionnel de référence : 152,25 heures.

** Le SMAG est le minimum à respecter pour un salarié présent toute l'année et ayant par conséquent au moins un an d'ancienneté.

Augmentations du SMH et du SHH

1° Le SMH de l'ouvrier chef d'équipe travaillant habituellement avec son équipe est au moins égal à la rémunération effective de l'ouvrier le mieux payé de l'équipe augmentée de 15 %.

2° Le SMH du salarié resté plus de 10 ans au même coefficient hiérarchique est au moins égal au SHM dudit coefficient augmenté de 10 %.

3° Cas du travail la nuit, le dimanche et les jours fériés :

Le SHH du salarié est augmenté dans les situations de travail suivantes et aux taux indiqués :

Fonctionnement continu :

Cycle normal :

5 équipes	19.07 %
6 équipes	15.89 %
7 équipes	13.62 %
8 équipes	11.92 %

Hors cycle normal :

Avec repos compensateur	100 %
Sans repos compensateur	200 %

Fonctionnement discontinu :

Cycle normal : 35 %

Hors cycle normal :

Avec repos compensateur	100 %
Sans repos compensateur	200 %

Journée :

Avec repos compensateur	100 %
Sans repos compensateur	200 %

4° Les augmentations précitées ne sont pas cumulables avec des primes et indemnités au moins équivalentes pour le salarié, ayant le même événement déclencheur (en ce compris les primes et indemnités prévues au titre II de la présente convention collective).

2. Point 100

(art. II.2.7 du titre II de la CCN)

5,4885 € au 1^{er} janvier 2022.

3. Primes conventionnelles

Prime de vacances :

(art. II.2.6 du titre II de la CCN)

850 € au 1^{er} janvier 2022.

Prime de panier :

(art. II.2.9 du Titre II de la CCN)

5,2690 € au 1^{er} janvier 2022 (7,9035 € quand majoration de 50 %). »

Sous-titre III.B de la convention collective nationale de l'industrie de la fabrication des ciments du 2 octobre 2019

Salaires minima conventionnels du personnel ingénieur et cadres au 1^{er} janvier 2022

Point 100 : 5,8815 €.

Coefficient hiérarchique	SMB*	SAB**
185	1 657,00 €	21 541,00 €
210	1 881,00 €	24 453,00 €
230	2 060,00 €	26 780,00 €
250	2 239,00 €	29 107,00 €
270	2 418,00 €	31 434,00 €
290	2 597,00 €	33 761,00 €
310	2 776,00 €	36 088,00 €
330	2 956,00 €	38 428,00 €
350	3 135,00 €	40 755,00 €
360	3 224,00 €	41 912,00 €
370	3 314,00 €	43 082,00 €
380	3 403,00 €	44 239,00 €
390	3 493,00 €	45 409,00 €
400	3 582,00 €	46 566,00 €
600	5 373,00 €	69 849,00 €
* [Valeur du point 100 x horaire conventionnel de référence (152,25 heures) x coefficient d'emploi] / 100. Les valeurs obtenues sont ensuite arrondies à l'unité supérieure.		
** 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.		

Fait à Paris La Défense, le 12 avril 2022.

(Suivent les signatures.)