

Brochure n° 3281 | Convention collective nationale

IDCC : 1821 | **PROFESSIONS REGROUPÉES DU CRISTAL, DU VERRE  
ET DU VITRAIL**

**Accord du 10 avril 2024**

relatif aux salaires minima pour l'année 2024

NOR : ASET2450567M

IDCC : 1821

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

**FCV,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FNTVC CGT ;**

**FCE CFDT ;**

**FEDECHIMIE FO ;**

**CFE-CGC chimie ;**

**CMTE CFTC,**

d'autre part,

il est convenu ce qui suit :

**Préambule**

Les organisations syndicales de salariés et l'organisation professionnelle d'employeurs représentative dans la branche des professions regroupées du cristal, du verre et du vitrail (IDCC 1821) se sont réunies le 7 mars et le 26 mars 2024 en commission paritaire permanente de négociations afin de partager leur analyse de la situation économique des entreprises de la branche et de dialoguer sur le relèvement des salaires minima conventionnels.

Les partenaires sociaux ont relevé un contexte compliqué pour beaucoup d'entreprises du secteur confrontées parfois à des fermetures et dans le même temps une attente forte des salariés sur la prise en compte de l'augmentation sensible du coût de la vie entre 2021 et 2024.

Conjoncturellement, la forte augmentation du prix des matières premières conjuguées à la crise énergétique et à une baisse sensible du carnet de commande ont fortement impacté l'activité et la rentabilité de nombreuses entreprises du secteur en 2023 et 2024.

Pour autant, les partenaires sociaux partagent la nécessité de tenir compte de la baisse de pouvoir d'achat des salariés et de valoriser les compétences en entreprise.

La question de l’allongement de la durée de cotisation et par conséquent des carrières conduira les partenaires sociaux à négocier au premier semestre 2025 sur le dispositif de branche relatif à l’ancienneté.

Enfin, les parties au présent accord se sont entendues pour revaloriser les salaires minimaux conventionnels de branche avec une date d’application fixée au 1<sup>er</sup> avril 2024.

**Article 1<sup>er</sup> | Champs d’application**

Le champ d’application professionnel du présent accord est celui de la convention collective nationale IDCC 1821 à l’exception des entreprises relevant de l’annexe B (industrie du vitrail) 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.

**Article 2 | Salaire minimum garanti**

Il est entendu qu’aucun salarié n’est classé au coefficient 100, et qu’aucun salaire ne peut être inférieur au Smic. Il est revalorisé à hauteur de 1,13 % par rapport à la grille établie par accord du 13 juin 2023.

La valeur du salaires minima garantis au coefficient 115 est fixée à 1 795,98 €.

Il est effectué sur l’ensemble des valeurs des coefficients conventionnels du coefficient 115 au coefficient 880 une revalorisation de 2,1 % par rapport à la grille établie par accord du 13 juin 2023.

En conséquence, les parties au présent accord conviennent des nouveaux salaires minima garantis suivants :

(En euros.)

Coefficient	SMG mensuel
100	1 767,04
115	1 795,98
125	1 801,87
135	1 812,27
145	1 824,65
155	1 841,31
160	1 848,68
175	1 881,89
190	1 914,52
205	1 932,39
220	1 965,07
230	1 986,82
245	2 136,18
260	2 293,27
275	2 450,37
290	2 607,46
295	2 654,20

Coefficient	SMG mensuel
315	2 799,87
330	3 094,98
345	3 596,05
385	3 671,43
440	3 917,60
490	4 364,57
550	4 860,98
660	5 680,51
770	6 373,11
880	7 176,61

Les parties au présent accord ont pris en compte l'objectif de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, ainsi que les mesures permettant de l'atteindre.

Elles rappellent aux entreprises qu'elles sont tenues de respecter le principe d'égalité salariale entre les hommes et les femmes.

### Article 3 | *Salaire minimum professionnel (SMP)*

Il est entendu qu'aucun salarié n'est classé au coefficient 100, le SMP horaire du coefficient 100 est maintenu à 4,13 €.

Le présent accord fixe les SMP horaires de chaque position hiérarchique. Il est effectué sur l'ensemble des SMP horaires du coefficient 115 au coefficient 880 une revalorisation de 1 % par rapport à la grille établie par accord du 22 février 2019.

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

Coefficient	SMP horaire	SMP mensuel
100	4,13 €	
115	4,80 €	728,02 €
125	5,22 €	791,72 €
135	5,64 €	855,42 €
145	6,05 €	917,60 €
155	6,47 €	981,30 €
160	6,68 €	1 013,16 €
175	7,30 €	1 107,19 €
190	7,93 €	1 202,74 €
205	8,55 €	1 296,78 €
220	9,18 €	1 392,33 €
230	9,61 €	1 457,55 €
245	10,23 €	1 551,58 €
260	10,86 €	1 647,14 €
275	11,48 €	1 741,17 €

Coefficient	SMP horaire	SMP mensuel
290	12,11 €	1 836,72 €
295	12,31 €	1 867,06 €
315	13,15 €	1 994,46 €
330	13,78 €	2 090,01 €
345	14,40 €	2 184,05 €
385	16,07 €	2 437,34 €
440	18,36 €	2 784,66 €
490	20,45 €	3 101,65 €
550	22,96 €	3 482,34 €
660	27,55 €	4 178,51 €
770	32,14 €	4 874,67 €
880	36,73 €	5 570,84 €

#### **Article 4 | Situation des entreprises de moins de 50 salariés**

Les dispositions du présent accord relatives au niveau des salaires minima garantis n'appellent pas l'adoption de stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

#### **Article 5 | Durée du présent accord**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Ses stipulations entreront en vigueur le 1<sup>er</sup> avril 2024.

#### **Article 6 | 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.

Par ailleurs, les parties signataires conviennent d'en demander l'extension au ministère chargé du travail conformément aux dispositions des articles L. 2261-15 et suivants du code du travail.

#### **Article 7 | 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 10 avril 2024.*

(Suivent les signatures.)