

**Accord du 4 juillet 2024**  
relatif à la structuration des salaires minima

NOR : ASET2450652M

IDCC : 44

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

**France chimie ;**

**FIPEC ;**

**FEBEA,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FCE CFDT ;**

**CFE-CGC chimie,**

d'autre part,

**Préambule**

Après l'échec des dernières négociations sur les salaires minima, les parties signataires se sont rencontrées dans le cadre d'une commission mixte paritaire. Elles ont partagé la nécessité de revaloriser les salaires minima, sur l'ensemble de la grille.

Les parties signataires ont également pointé la nécessité de faire évoluer la structure des salaires minima pour mettre un terme à une valeur du point applicable à l'ensemble des coefficients et supprimer le complément de salaire, tel qu'issu de l'accord du 19 avril 2006.

Les parties signataires se sont accordées sur une nouvelle structure des salaires minima qui permet de revaloriser les plus bas salaires et de supprimer le complément de salaire pour la détermination des salaires minima. Cette nouvelle structure salariale est également l'occasion d'adopter une grille unique de rémunération sur la base de 151,67 heures mensuelles, qui se substitue à la référence conventionnelle de 165,23 heures.

L'objectif des parties signataires est de faire évoluer les modalités de détermination des salaires minima. Le présent accord ne fait pas obstacle au maintien des dispositions plus favorables en entreprise (accords, usages, engagements unilatéraux...) pour le calcul des primes conventionnelles.

Dans le même temps, dès le début de la négociation, et conformément à l'article 3 de l'ANI du 10 février 2023 sur le partage de la valeur en entreprise, les parties ont acté la nécessité de revoir le système de classification de la branche, qui n'a pas évolué depuis 1978.

Les parties signataires sont convenues de ce qui suit.

## **Article 1<sup>er</sup> | Définitions**

Les parties signataires s'accordent sur la nécessité de faire évoluer la structuration des salaires minima de branche dans la convention collective des industries chimiques (CCNIC).

Dans le cadre du présent accord, on entend par :

- « Avenant I », l'avenant du 11 février 1971 applicable aux ouvriers, employés et techniciens relevant des groupes I, II et III, tels que définis à l'accord du 10 août 1978 portant révision des classifications ;
- « Avenant II », l'avenant du 14 mars 1955 applicable aux agents de maîtrise et techniciens relevant du groupe IV, tel que défini à l'accord du 10 août 1978 portant révision des classifications ;
- « Avenant III », l'avenant du 16 juin 1955 applicable aux ingénieurs et cadres relevant du groupe V, tel que défini à l'accord du 10 août 1978 portant révision des classifications.

## **Article 2 | Détermination des salaires minima**

À compter de la date d'entrée en vigueur du présent accord, les salaires minima de branche sont déterminés pour une durée du travail de 35 heures par semaine, soit une moyenne mensuelle de 151,67 heures selon la formule suivante :

$$[(\text{salaire de référence}) + ([\text{coefficient K}-100] * \text{valeur de référence})] * (\text{coefficient de calcul})$$

Coefficient K désigne ici le coefficient hiérarchique du salarié.

Le salaire de référence est fixé à 1 798 €.

La valeur de référence est fixée à 8,60 €.

Le salaire de référence et la valeur de référence sont portés chaque année à la négociation sur les salaires minima de branche.

Les coefficients de calcul sont définis dans la grille ci-après.

À compter de la date d'entrée en vigueur du présent accord, la grille des minima de branche, pour une durée moyenne mensuelle de travail de 151,67 heures, issus de la formule ci-dessus est la suivante :

*(Voir page suivante.)*

Coefficient hiérarchique du salarié	Coefficient de calcul pour la détermination des minima de branche	Salaire minimum brut pour 151,67 heures
130	0,888	1 825,73 €
140	0,862	1 846,40 €
150	0,840	1 871,52 €
160	0,816	1 888,22 €
175	0,790	1 929,97 €
190	0,764	1 965,01 €
205	0,738	1 993,34 €
225	0,698	2 005,35 €
235	0,701	2 074,26 €
250	0,707	2 183,22 €
275	0,718	2 371,55 €
300	0,735	2 585,73 €
325	0,750	2 799,75 €
360	0,768	3 098,11 €
350	0,763	3 012,32 €
400	0,786	3 441,11 €
460	0,808	3 954,35 €
480	0,815	4 128,79 €
510	0,823	4 381,65 €
550	0,834	4 727,11 €
660	0,857	5 668,20 €
770	0,875	6 615,00 €
880	0,888	7 553,33 €

### Article 3 | Garantie d'évolution du barème des salaires minima

Les parties signataires souhaitent maintenir une cohérence entre les différents niveaux de rémunérations minimales et éviter l'écrasement de la courbe des rémunérations. À cette fin, il est prévu la garantie ci-après.

Le salaire de référence et la valeur de référence sont portés chaque année à la négociation sur les salaires minima de branche (cf article 2 *supra*).

Dans le cadre de cette négociation, le pourcentage d'évolution de la valeur de référence sera au moins égal à 45 % du pourcentage d'évolution du salaire de référence.

### Article 4 | Détermination des primes conventionnelles

À compter de la date d'entrée en vigueur du présent accord, la valeur du point (VP) fixée au présent article sert de base de calcul aux seules primes conventionnelles (prime d'ancienneté, prime de nuit, prime de dimanche, prime de jour férié, indemnité de panier de nuit) pour l'ensemble des salariés de la branche.

La valeur du point « base 35 heures » pour le calcul des primes conventionnelles est fixée à 8,51 €. À la date du 1<sup>er</sup> octobre 2024, la valeur du point « base 35 heures » sera portée à 8,65 €.

La valeur du point « base 35 heures » est négociée chaque année lors des négociations sur les salaires minima de branche.

Pour les entreprises poursuivant en pratique l'application d'une valeur du point « base 38 heures » pour la détermination des primes conventionnelles, cette valeur du point est déterminée selon la formule 38/35<sup>e</sup> à partir de la valeur du point « base 35 heures ».

À la date d'entrée en vigueur du présent accord, la valeur du point « base 38 heures » est égale à 9,24 €. À la date du 1<sup>er</sup> octobre 2024, la valeur du point « base 38 heures » sera portée à 9,39 €.

Les parties signataires souhaitent garantir une évolution du montant des primes en lien avec l'évolution des minima de branche. À cette fin, il est prévu la garantie ci-après.

La valeur du point est portée chaque année à la négociation sur les salaires minima de branche (cf article 2 *supra*).

Dans le cadre de cette négociation, le pourcentage d'évolution de la valeur du point « base 35 heures » sera au moins égal au pourcentage d'évolution de la valeur de référence.

## **Article 5 | Discussions paritaires sur le système de classification de la branche**

Conformément à l'article 3 de l'ANI du 10 février 2023 sur le partage de la valeur en entreprise, les parties signataires reconnaissent la nécessité de revoir le système de classification et s'engagent à ouvrir en 2024 des discussions en ce sens à travers la conclusion d'un accord de méthode et la mise en place de groupes de travail paritaires (GTP) qui en découleront.

## **Article 6 | Substitution des dispositions du présent accord à toutes les dispositions de la convention collective et des accords de branche ayant le même objet**

À compter de sa date d'entrée en vigueur, les dispositions du présent accord se substituent aux dispositions de la convention collective et des accords de branche précédemment conclus qui ont le même objet.

Se trouvent nulles et non avenues les dispositions suivantes :

- les dispositions de l'accord du 19 avril 2006 relatif aux salaires minima prévoyant notamment un complément de salaire au bénéfice des salariés de l'avenant I ;
- les dispositions des précédents accords sur les salaires en ce qu'ils retiennent la formule valeur du point x coefficient (VP\*K) ou la formule  $(VP \times K) + [(225 - K) \times VP \times X]$  pour déterminer le barème des minima de branche ;
- l'assiette de calcul de la prime d'ancienneté visée à l'article 10.2 de l'avenant I et à l'article 16.2 de l'avenant II.

Les dispositions des articles 10.2 et 10.3 de l'avenant I et de l'article 16.2 de l'avenant II sont remplacées par les dispositions suivantes :

« La prime d'ancienneté est calculée sur la base valeur du point (telle que définie à l'article 4 du présent accord) x coefficient, proportionnellement à l'horaire de travail, augmentée le cas échéant des majorations pour heures supplémentaires, des majorations de points prévus à l'annexe "Classifications" pour certains emplois, ainsi que pour l'utilisation courante de langues étrangères, de mesures ou monnaies non décimales.

Les taux de la prime sont les suivants :

- 3 % après 3 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- 6 % après 6 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;

- 9 % après 9 ans d’ancienneté dans l’entreprise ;
- 12 % après 12 ans d’ancienneté dans l’entreprise ;
- 15 % après 15 ans d’ancienneté dans l’entreprise.

Le montant de la prime ainsi calculée s’ajoute aux appointements réels. »

Les autres dispositions des articles 10 de l’avenant I et 16 de l’avenant II sont inchangées.

Le présent accord ne fait pas obstacle au maintien des dispositions plus favorables en entreprise (accords, usages, engagements unilatéraux...) pour le calcul de la prime d’ancienneté ;

- les dispositions de l’article 22.3 des clauses communes résultant en dernier lieu de l’accord du 11 octobre 1989 sur l’aménagement du temps de travail dans les industries chimiques :

« La valeur du point sert à déterminer le salaire minimum mensuel correspondant à un coefficient hiérarchique. Elle a été fixée sur la base d’une durée de travail hebdomadaire de 38 heures, soit par mois 165,23 heures.

Le salaire minimum mensuel correspondant pour cet horaire à un coefficient hiérarchique est obtenu en multipliant la valeur du point par ce coefficient hiérarchique. »

- les dispositions de l’article 8 de l’accord du 22 mai 1979 « concernant l’articulation des dispositions de l’accord du 10 août 1978 avec d’autres dispositions de la convention collective faisant référence aux anciennes classifications » modifiant l’article 22.3 des clauses communes :

« La valeur du point sert à déterminer le salaire minimum mensuel correspondant à un coefficient hiérarchique. Elle a été fixée sur la base d’une durée du travail hebdomadaire de 40 heures, soit par mois 173,93 heures, arrondies à 174 heures.

Le salaire minimum mensuel correspondant à un coefficient hiérarchique est obtenu en multipliant la valeur du point par ce coefficient hiérarchique. »

- les dispositions de l’article 4 de l’accord du 10 août 1978 portant révision des classifications :

« La valeur du point sert à déterminer le salaire minimum mensuel correspondant à un coefficient hiérarchique elle a été fixée sur la base d’une durée du travail hebdomadaire de 40 heures, soit par mois 173,93 heures, arrondies à 174 heures.

Le salaire minimum mensuel correspondant à un coefficient hiérarchique est obtenu en multipliant la valeur du point par ce coefficient hiérarchique. »

Sont supprimées les dispositions suivantes :

- l’article 2 « Horaire de travail dans la profession » de l’accord du 11 octobre 1989 sur l’aménagement du temps de travail dans les industries chimiques :

« Dans les entreprises relevant de la convention collective nationale des industries chimiques, l’horaire normal affiché apprécié le cas échéant dans le cadre des dispositions prévues au titre II du présent accord est fixé :

- 38 heures par semaine à l’exception des services en semi-continu et en continu ;
- 37 h 45 par semaine dans les services en semi-continu ;
- 37 h 30 par semaine dans les services en continu, sans que la durée annuelle de travail effectif des salariés occupés de façon permanente dans ces services puisse dépasser en moyenne 35 heures par semaine dans l’année.

Dans les services en semi-continu et en continu, l’horaire normal affiché est apprécié notamment en tenant compte des aménagements du cycle ou des rotations par équipe, de l’octroi de journées particulières de repos, etc.

L’horaire normal affiché est appliqué en tenant compte des dispositions conventionnelles relatives à l’amélioration des conditions de travail.

Il fait l'objet d'un examen dans les entreprises ou établissements dans le cadre des dispositions légales relatives à la négociation annuelle obligatoire sur la durée effective et l'organisation du temps de travail. »

La suppression de l'horaire normal affiché n'a aucun effet sur les droits des salariés affectés à des services continus ou semi-continus.

Plusieurs dispositions de l'article 22 des clauses communes sont également supprimées :

– les dispositions de l'article 22.6, rappelées ci-après, sont supprimées :

« Chaque salarié travaillant effectivement sur la base d'un horaire hebdomadaire de 40 heures, présentant une aptitude suffisante et accomplissant le travail qui peut normalement être demandé pour l'emploi pour lequel il est classé, a la garantie du salaire minimum mensuel correspondant à son coefficient et, le cas échéant, aux points supplémentaires prévu par la présente convention.

Cette garantie est accordée au prorata du temps de travail aux salariés travaillant effectivement moins de 40 heures.

Cependant, les salariés que leurs aptitudes physiques mettent dans des conditions d'infériorité notoire sur les salariés de même coefficient peuvent percevoir un salaire inférieur au salaire minimum mensuel correspondant à leur coefficient au prorata, le cas échéant, de l'horaire sur la base duquel ils travaillent, à la condition que l'abattement n'excède pas 10 % du salaire minimum correspondant à ce coefficient et que le nombre des salariés déficients n'excède pas 10 % de l'effectif du personnel classé à ce coefficient. »

– les dispositions du second alinéa de l'article 22.9, rappelées ci-après, sont supprimées, ainsi que le début de phrase du premier alinéa (« sous réserve des dispositions ci-dessous ») qui s'y rapporte :

« Afin de faciliter aux entreprises intéressées, lors de la mise en vigueur de la présente convention, l'application des dispositions du § 8 ci-dessus prévoyant que les primes générales de productivité ou d'intéressement aux bénéfices seront exclues du salaire minimum, les formules de ces primes pourront être révisées en conséquence. »

Le texte est reproduit dans sa version consolidée en annexe 2.

Aux articles 2 de l'avenant I et 2 de l'avenant II, la mention « base 40 heures » est supprimée.

À l'article 18 de l'avenant III, la mention « pour une durée hebdomadaire de travail de quarante heures » est supprimée.

La garantie visée à l'article IIA2 du document 3 annexé à l'accord du 10 août 1978 portant révision des classifications reproduite en annexe 1 s'entend de la garantie du salaire minimum mensuel du coefficient de l'emploi correspondant à son diplôme.

Les dispositions du présent accord sont sans effet sur les autres clauses de la convention collective et des accords de branche sans rapport avec la détermination des salaires minima, telles que les garanties de diplômes et les automatismes issus de l'accord du 10 août 1978 portant révision des classifications, ou la détermination des primes conventionnelles.

## Dispositions finales

### Article 7 | *Champ d'application*

Le présent accord s'applique aux entreprises relevant du champ d'application professionnel de la convention collective nationale des industries chimiques.

## **Article 8 | Entreprises de moins de 50 salariés**

En vertu de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les dispositions de cet accord relatives aux minima conventionnels sont applicables à l'ensemble des entreprises. Cet accord ne contient pas de stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés, les signataires estimant que les dispositions de cet accord permettent une structuration économique de la branche.

## **Article 9 | Entrée en vigueur**

Le présent accord entre en vigueur pour une durée indéterminée à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2024.

## **Article 10 | Bilan du présent accord**

Les parties conviennent de dresser un bilan du présent accord un an après sa date d'entrée en vigueur.

## **Article 11 | Dépôt et extension**

Le présent accord sera déposé au ministère du travail, de la santé et des solidarités à l'initiative de la partie la plus diligente.

Le présent accord fera l'objet d'une demande d'extension auprès du ministère du travail, de la santé et des solidarités, à l'initiative de la partie la plus diligente.

*Fait à Puteaux, le 4 juillet 2024.*

(Suivent les signatures.)

## **Annexe 1**

### **Extrait de l'accord du 10 août 1978 sur la révision des classifications et le relèvement des salaires minima**

« A. Garanties à l'embauche

**1.** Tout salarié titulaire de l'un des diplômes suivants et embauché pour occuper une fonction ou un emploi correspondant à ce diplôme aura la garantie des coefficients suivants :

- CAP – BEP : à l'embauche 150 et trois mois après 160 ;
- BTn : à l'embauche 175 et un an après 190 ;
- BTS – DUT : à l'embauche 225 et 2 ans après 250.

**2.** Tout salarié titulaire de l'un des diplômes visés au paragraphe précédent embauché pour occuper une fonction ou un emploi ne correspondant pas à son diplôme mais situé dans la même filière professionnelle, aura la garantie d'un nombre de points supplémentaires égal à la différence entre le coefficient de la fonction ou de l'emploi qu'il occupe effectivement et le coefficient d'embauche de la fonction et de l'emploi correspondant à son diplôme.

**3.** En ce qui concerne le salarié titulaire de l'un des diplômes visés ci-dessus et engagé pour occuper une fonction ou un emploi dans une filière professionnelle ne correspondant pas à son diplôme, l'entreprise s'efforcera de l'affecter à une fonction ou à un emploi mettant en œuvre ses connaissances.

**4.** Les garanties à l'embauche prévues aux trois paragraphes ci-dessus s'appliquent également au personnel déjà en place dans les entreprises au moment de l'entrée en vigueur de l'accord. »



## Annexe 2

### Article 22 des clauses communes

1. Le salaire est la contrepartie du travail et n'est dû que pour le travail effectivement fourni.
2. La classification comprend la définition du groupe et du coefficient ainsi que le coefficient.
7. Rémunération

La rémunération individuelle d'un salarié est constituée par l'ensemble des sommes gagnées pendant une période déterminée, y compris les primes, gratifications, indemnités, ayant le caractère contractuel ou de fait d'un complément de salaire, etc., à la seule exclusion des indemnités ayant le caractère d'un remboursement de frais.

Les avantages en nature tels que : logement, chauffage, etc., qui ne sont pas la contrepartie d'une sujétion, seront considérés comme partie de constitutive de la rémunération individuelle et leur évaluation fera l'objet d'un accord entre l'employeur et le salarié.

La rémunération individuelle est déterminée par référence au salaire minimum mensuel correspondant au coefficient, compte tenu des conditions particulières de travail, du rendement, de la valeur de professionnelle et, le cas échéant, de l'ancienneté de l'intéressé.

8. Les taux qui figurent dans les barèmes de salaires minima hiérarchiques mensuels s'entendent à l'exclusion de toutes primes et gratifications, ainsi que des indemnités ayant le caractère de remboursement de frais.

9. Les employeurs restent libres d'appliquer les formules de rémunération qu'ils jugent le mieux adaptées aux conditions de travail de leur établissement.

10. L'application dans chaque entreprise des accords de salaires devra sauvegarder l'ordre des rémunérations existant au moment de l'accord, en fonction des conditions particulières de travail, du rendement, de la valeur professionnelle et, le cas échéant, de l'ancienneté des intéressés.

11. Dans le cas où il est fait référence au présent paragraphe, le temps indemnisé sera payé au taux du salaire de l'intéressé, y compris la prime d'ancienneté, à l'exclusion de tous les autres éléments de la rémunération. En aucun cas, l'intéressé ne pourra percevoir une somme inférieure au salaire minimum mensuel correspondant à son coefficient, proportionnellement au temps à indemniser.