

Convention collective nationale

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

## **Avenant du 7 avril 2025**

relatif aux salaires minima garantis 2025  
relevant des titres II et III de la convention collective

NOR : ASET2550504M

IDCC : 3233

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

**France ciment,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFDT FNCB ;**

**FG FO construction,**

d'autre part,

il a été 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 2024.

À l'issue de la séance de négociation du 20 février 2025, France Ciment s'est dit prêt à revoir ses dernières propositions en vue de mettre à la signature des partenaires sociaux un projet d'avenant contenant de nouvelles revalorisations, pour les catégories ouvriers et ETDAM d'une part, et ingénieurs et cadres d'autre part.

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<sup>[1]</sup> (ci-après désignée « la CCN »).

[1] Convention collective nationale de l'industrie de la fabrication des ciments du 2 octobre 2019 étendue par 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 :

- 1,5 % en moyenne au 1<sup>er</sup> janvier 2025, par rapport aux valeurs en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2024<sup>[1]</sup> ;
- 0,2 % supplémentaires en moyenne au 1<sup>er</sup> septembre 2025, par rapport à ces dernières valeurs en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2025,

soit une revalorisation totale moyenne de 1,7 % sur l'année 2025, par rapport aux valeurs en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2024.

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 :

■ 6,2289 € au 1<sup>er</sup> janvier 2025, soit une revalorisation de 2 % par rapport à son montant en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2024<sup>[2]</sup>.

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 964,68 € au 1<sup>er</sup> janvier 2025.

**1.3.3.** Le montant de l'indemnité de panier, visée à l'article II.2.9 de la CCN, est porté à 5,9798 € au 1<sup>er</sup> janvier 2025 (8 9697 € en cas de majoration de 50 %).

**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 :

- 6,6423 € au 1<sup>er</sup> janvier 2025, soit une revalorisation de 1,5 % par rapport à son montant en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2024<sup>[3]</sup> ;

[1] Valeurs figurant dans l'avenant du 28 février 2024 étendu.

[2] Montant figurant dans l'avenant du 28 février 2024 étendu.

[3] Montant figurant dans l'avenant du 28 février 2024 étendu.

– 6,6555 € au 1<sup>er</sup> septembre 2025, soit une revalorisation supplémentaire de 0,2 % par rapport au montant ci-dessus en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2025,

soit une revalorisation totale de 1,7 % du point 100 sur l'année 2025, par rapport à son montant en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2024.

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 2024 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, 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<sup>er</sup> janvier 2025.

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 prochain 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, publicité

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 minima, celui-ci ne nécessite pas de dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés.

Les modalités de publicité du présent avenant sont soumises aux dispositions de l'article L. 2231-5-1 du code du travail.

#### 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

1a. SMH, SHH et SMAG au 1<sup>er</sup> janvier 2025

Coefficients	Salaire minimum mensuel hiérarchique (SMH)	Salaire minimum horaire hiérarchique (SHH)	Salaire minimum hiérarchique annuel garanti (SMAG)							
			Années d'ancienneté acquises							
			À l'embauche <sup>[1]</sup>	Après 3 ans	Après 6 ans	Après 9 ans	Après 12 ans	Après 15 ans	Après 18 ans	
140	1 827,00 €	12,00 €	25 263,78 €	25 921,50 €	26 579,22 €	27 236,94 €	27 894,66 €	28 552,38 €	29 210,10 €	
150	1 837,00 €	12,07 €	25 396,78 €	26 058,10 €	26 719,42 €	27 380,74 €	28 042,06 €	28 703,38 €	29 364,70 €	
160	1 849,00 €	12,14 €	25 556,38 €	26 222,02 €	26 887,66 €	27 553,30 €	28 218,94 €	28 884,58 €	29 550,22 €	
170	1 862,00 €	12,23 €	25 729,28 €	26 399,60 €	27 069,92 €	27 740,24 €	28 410,56 €	29 080,88 €	29 751,20 €	
180	1 876,00 €	12,32 €	25 915,48 €	26 590,84 €	27 266,20 €	27 941,56 €	28 616,92 €	29 292,28 €	29 967,64 €	
190	1 894,00 €	12,44 €	26 154,88 €	26 836,72 €	27 518,56 €	28 200,40 €	28 882,24 €	29 564,08 €	30 245,92 €	
205	1 967,00 €	12,92 €	27 125,78 €	27 833,90 €	28 542,02 €	29 250,14 €	29 958,26 €	30 666,38 €	31 374,50 €	
215	2 061,00 €	13,54 €	28 375,98 €	29 117,94 €	29 859,90 €	30 601,86 €	31 343,82 €	32 085,78 €	32 827,74 €	
225	2 157,00 €	14,17 €	29 652,78 €	30 429,30 €	31 205,82 €	31 982,34 €	32 758,86 €	33 535,38 €	34 311,90 €	
235	2 253,00 €	14,80 €	30 929,58 €	31 740,66 €	32 551,74 €	33 362,82 €	34 173,90 €	34 984,98 €	35 796,06 €	
245	2 356,00 €	15,47 €	32 299,48 €	33 147,64 €	33 995,80 €	34 843,96 €	35 692,12 €	36 540,28 €	37 388,44 €	
255	2 535,00 €	16,65 €	34 680,18 €	35 592,78 €	36 505,38 €	37 417,98 €	38 330,58 €	39 243,18 €	40 155,78 €	
270	2 592,00 €	17,02 €	35 438,28 €	36 371,40 €	37 304,52 €	38 237,64 €	39 170,76 €	40 103,88 €	41 037,00 €	
290	2 787,00 €	18,31 €	38 031,78 €	39 035,10 €	40 038,42 €	41 041,74 €	42 045,06 €	43 048,38 €	44 051,70 €	
310	2 990,00 €	19,64 €	40 731,68 €	41 808,08 €	42 884,48 €	43 960,88 €	45 037,28 €	46 113,68 €	47 190,08 €	
335	3 233,00 €	21,23 €	43 963,58 €	45 127,46 €	46 291,34 €	47 455,22 €	48 619,10 €	49 782,98 €	50 946,86 €	
360	3 493,00 €	22,94 €	47 421,58 €	48 679,06 €	49 936,54 €	51 194,02 €	52 451,50 €	53 708,98 €	54 966,46 €	

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

# 1b. SMH, SHH et SMAG au 1<sup>er</sup> septembre 2025

Coefficients	Salaire minimum mensuel hiérarchique (SMH)	Salaire minimum horaire hiérarchique (SHH)	Salaire minimum hiérarchique annuel garanti (SMAG)						
			Années d'ancienneté acquises						
			À l'embauche <sup>[1]</sup>	Après 3 ans	Après 6 ans	Après 9 ans	Après 12 ans	Après 15 ans	Après 18 ans
140	1 831,00 €	12,03 €	25 309,41 €	25 968,57 €	26 627,73 €	27 286,89 €	27 946,05 €	28 605,21 €	29 264,37 €
150	1 841,00 €	12,09 €	25 442,41 €	26 105,17 €	26 767,93 €	27 430,69 €	28 093,45 €	28 756,21 €	29 418,97 €
160	1 853,00 €	12,17 €	25 602,01 €	26 269,09 €	26 936,17 €	27 603,25 €	28 270,33 €	28 937,41 €	29 604,49 €
170	1 865,00 €	12,25 €	25 761,61 €	26 433,01 €	27 104,41 €	27 775,81 €	28 447,21 €	29 118,61 €	29 790,01 €
180	1 879,00 €	12,34 €	25 947,81 €	26 624,25 €	27 300,69 €	27 977,13 €	28 653,57 €	29 330,01 €	30 006,45 €
190	1 898,00 €	12,47 €	26 200,51 €	26 883,79 €	27 567,07 €	28 250,35 €	28 933,63 €	29 616,91 €	30 300,19 €
205	1 971,00 €	12,95 €	27 171,41 €	27 880,97 €	28 590,53 €	29 300,09 €	30 009,65 €	30 719,21 €	31 428,77 €
215	2 066,00 €	13,57 €	28 434,91 €	29 178,67 €	29 922,43 €	30 666,19 €	31 409,95 €	32 153,71 €	32 897,47 €
225	2 161,00 €	14,19 €	29 698,41 €	30 476,37 €	31 254,33 €	32 032,29 €	32 810,25 €	33 588,21 €	34 366,17 €
235	2 258,00 €	14,83 €	30 988,51 €	31 801,39 €	32 614,27 €	33 427,15 €	34 240,03 €	35 052,91 €	35 865,79 €
245	2 361,00 €	15,51 €	32 358,41 €	33 208,37 €	34 058,33 €	34 908,29 €	35 758,25 €	36 608,21 €	37 458,17 €
255	2 541,00 €	16,69 €	34 752,41 €	35 667,17 €	36 581,93 €	37 496,69 €	38 411,45 €	39 326,21 €	40 240,97 €
270	2 597,00 €	17,06 €	35 497,21 €	36 432,13 €	37 367,05 €	38 301,97 €	39 236,89 €	40 171,81 €	41 106,73 €
290	2 793,00 €	18,34 €	38 104,01 €	39 109,49 €	40 114,97 €	41 120,45 €	42 125,93 €	43 131,41 €	44 136,89 €
310	2 996,00 €	19,68 €	40 803,91 €	41 882,47 €	42 961,03 €	44 039,59 €	45 118,15 €	46 196,71 €	47 275,27 €
335	3 239,00 €	21,27 €	44 035,81 €	45 201,85 €	46 367,89 €	47 533,93 €	48 699,97 €	49 866,01 €	51 032,05 €
360	3 500,00 €	22,99 €	47 507,11 €	48 767,11 €	50 027,11 €	51 287,11 €	52 547,11 €	53 807,11 €	55 067,11 €

[1] 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.)

6,2289 € au 1<sup>er</sup> janvier 2025.

## 3. Primes conventionnelles

### ■ Prime de vacances :

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

964,68 € au 1<sup>er</sup> janvier 2025.

### ■ Prime de panier :

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

5,9798 € au 1<sup>er</sup> janvier 2025 (8,9697 € 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 <sup>er</sup> janvier 2005			Au 1 <sup>er</sup> septembre 2025		
Point 100 : 6,6423 €			Point 100 : 6,6555 €		
Coefficient hiérarchique	SMB <sup>[1]</sup>	SAB <sup>[2]</sup>	Coefficient hiérarchique	SMB <sup>[1]</sup>	SAB <sup>[2]</sup>
185	1 871,00 €	24 323,00 €	185	1 875,00 €	24 375,00 €
210	2 124,00 €	27 612,00 €	210	2 128,00 €	27 664,00 €
230	2 326,00 €	30 238,00 €	230	2 331,00 €	30 303,00 €
250	2 529,00 €	32 877,00 €	250	2 534,00 €	32 942,00 €
270	2 731,00 €	35 503,00 €	270	2 736,00 €	35 568,00 €
290	2 933,00 €	38 129,00 €	290	2 939,00 €	38 207,00 €
310	3 135,00 €	40 755,00 €	310	3 142,00 €	40 846,00 €
330	3 338,00 €	43 394,00 €	330	3 344,00 €	43 472,00 €
350	3 540,00 €	46 020,00 €	350	3 547,00 €	46 111,00 €
360	3 641,00 €	47 333,00 €	360	3 648,00 €	47 424,00 €
370	3 742,00 €	48 646,00 €	370	3 750,00 €	48 750,00 €
380	3 843,00 €	49 959,00 €	380	3 851,00 €	50 063,00 €
390	3 945,00 €	51 285,00 €	390	3 952,00 €	51 376,00 €
400	4 046,00 €	52 598,00 €	400	4 054,00 €	52 702,00 €
600	6 068,00 €	78 884,00 €	600	6 080,00 €	79 040,00 €

[1] [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.

[2] 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 Clichy, le 7 avril 2025.

(Suivent les signatures.)