

Accord du 9 décembre 2024
relatif aux salaires minima au 1^{er} janvier 2025

NOR : ASET2451031M

IDCC : 44

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

FEBEA ;

France chimie ;

FIPEC,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FCE CFDT ;

CFE-CGC chimie,

d'autre part,

Préambule

Après la conclusion d'un accord définissant une nouvelle structure des salaires minima de la branche chimie le 4 juillet 2024, les parties se sont rencontrées dans le cadre des négociations annuelles sur les salaires minima 2025.

Dans ce cadre, il été présenté les dernières données en matière d'inflation, ainsi que le contexte économique de la chimie en France, marqué par une concurrence accrue des autres continents et des écarts de compétitivité toujours très élevés sur les prix de l'énergie, mettant en grande difficulté plusieurs secteurs de la chimie.

Les parties signataires sont convenues de ce qui suit.

Article 1^{er} | Détermination des salaires minima

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 et les paramètres suivants :

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

Coefficient K désigne ici le coefficient hiérarchique du salarié.

À compter du 1^{er} janvier 2025, le salaire de référence et la valeur de référence définis à l'article 2 de l'accord du 4 juillet 2024 sur la structuration des salaires minima de branche sont tous les deux réévalués de 1,6 % :

- le salaire de référence est ainsi fixé à 1 826,77 € ;
- la valeur de référence est ainsi fixée à 8,74 €.

La grille des salaires minima de branche pour 2025 est reproduite ci-après :

Coefficient hiérarchique du salarié	Coefficient de calcul pour la détermination des minima de branche	Salaire minimum en euros bruts pour 151,67 heures
130	0,888	1 855,01 €
140	0,862	1 876,03 €
150	0,840	1 901,57 €
160	0,816	1 918,55 €
175	0,790	1 960,99 €
190	0,764	1 996,61 €
205	0,738	2 025,42 €
225	0,698	2 037,65 €
235	0,701	2 107,68 €
250	0,707	2 218,40 €
275	0,718	2 409,80 €
300	0,735	2 627,46 €
325	0,750	2 844,95 €
360	0,768	3 148,16 €
350	0,763	3 060,98 €
400	0,786	3 496,73 €
460	0,808	4 018,32 €
480	0,815	4 195,60 €
510	0,823	4 452,57 €
550	0,834	4 803,65 €
660	0,857	5 760,04 €
770	0,875	6 722,25 €
880	0,888	7 675,85 €

Article 2 | Détermination des primes conventionnelles

À compter du 1^{er} janvier 2025, la valeur du point pour la détermination des primes visée à l'article 4 de l'accord du 4 juillet 2024 est également réévaluée de 1,6 %.

La valeur du point « base 35 heures » pour le calcul des primes conventionnelles est portée à 8,79 €.

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^e 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 portée à 9,54 €.

Article 3 | Thématiques de négociations de branche

Les parties signataires réaffirment leur volonté d'inscrire à l'agenda paritaire de branche les thématiques ci-après :

- accord de méthode en vue de la négociation sur la classification de branche ;
- égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- handicap et
- prévoyance.

La situation des salariés de la branche parents d'enfants porteurs de handicap sera abordée dans le cadre de la négociation sur le handicap.

Le calendrier et la priorisation des thématiques de négociation seront déterminés dans le cadre de l'agenda social de branche arrêté paritairement chaque année.

Article 4 | Négociation annuelle obligatoire

En application de l'article L. 2241-9 du code du travail, les parties signataires rappellent que la négociation annuelle obligatoire a été l'occasion d'examiner, par le rapport emploi rémunération 2024 de branche, l'évolution des salaires effectifs moyens par catégories professionnelles et par sexe au regard, le cas échéant, des salaires minima hiérarchiques.

Les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes sont étudiées lors du comité de pilotage de la diversité. Les parties signataires rappellent que les entreprises devront veiller à ce que le nombre d'augmentations et de promotions des femmes et des hommes soit comparable.

Dispositions finales

Article 5 | 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 6 | 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 7 | Entrée en vigueur et durée de l'accord

Le présent accord entrera en vigueur pour une durée indéterminée à compter du 1^{er} janvier 2025.

Article 8 | Dépôt

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

Article 9 | *Extension*

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

Les parties signataires précisent qu'elles souhaitent l'application la plus rapide possible de cette procédure d'extension et, en conséquence, que le dispositif prévu par la circulaire Fillon relative aux dates communes d'entrée en vigueur des normes concernant les entreprises (*Journal officiel* du 24 mai 2011) ne soit pas appliqué (dérogation prévue par la circulaire elle-même).

Fait à Puteaux, le 9 décembre 2024.

(Suivent les signatures.)