ACCORD SUR LES SALAIRES

Convention Collective Nationale de la Fabrication du Verre à la Main, Semi-automatique et Mixte (IDCC 1821)

Entre la Fédération des Cristalleries, Verreries à la Main et Mixtes

et les organisations syndicales de salariés suivantes :

FNTVC – CGT

FCE – CFDT

Fédéchimie CGT-FO

Fédération CMTE-CFTC

Fédération CFE-CGC CHIMIE

UNSA

Il est convenu ce qui suit :

I – SALAIRES MINIMA GARANTIS (SMG) :

Il est entendu qu'aucun salarié n'est classé au coefficient 100, et qu'aucun salaire ne peut être en dessous du SMIC.

La valeur du SMG au coefficient 115 est fixée à 1492,47 €.

Afin de rendre la grille des minimas conventionnels plus dynamique, une hausse différenciée est effectuée dans les conditions suivantes :

- Une hausse de 0.9 % par rapport à l'accord du 17 mars 2016 est appliquée du coefficient 115 au coefficient 190 ;
- Une hausse de 1 % par rapport à l'accord du 17 mars 2016 est appliquée du coefficient 205 au coefficient 880.

NJC PCF

FC SY

13

US

Les parties se sont mises d'accord pour l'application des valeurs suivantes :

Coefficient	SMG mensuel		SMG mensuel
100	1 480,27 €		
115	1 492,47 €	275	2 083,52 €
125	1 498,84 €	290	2 217,10 €
135	1 511,97 €	315	2 439,73 €
145	1 530,47 €	330	2 696,89 €
160	1 558,21 €	345	3 133,50 €
175	1 586,20 €	385	3 199,19 €
190	1 613,71 €	440	3 413,70 €
205	1 643,09 €	490	3 803,18 €
220	1 670,88 €	550	4 235,74 €
230	1 689,38 €	660	4 949,85 €
245	1 816,37 €	770	5 663,88 €
260	1 949,94 €	880	6 377,96 €

II- SALAIRE MINIMUM PROFESSIONNEL

Le SMP horaire au coefficient 100 est fixé à 4,08 € soit une augmentation de 0,4% par rapport à l'accord du 17 mars 2016.

Pour trouver le SMP horaire d'une position hiérarchique donnée, il convient de multiplier le SMP horaire du coefficient 100 par le coefficient de la position hiérarchique en question divisé par 100.

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

Cela donne les valeurs suivantes :

Coefficients	SMP/H	SMP/MOIS	Coefficients	SMP/H	SMP/MOIS
100	**4,08 €**				
115	**4,69 €**	710,98 €	275	**11,21 €**	1 700,17 €
125	**5,10 €**	772,80 €	290	**11,82 €**	1 792,91 €
135	**5,50 €**	834,63 €	315	**12,84 €**	1 947,47 €
145	**5,91 €**	896,45 €	330	**13,45 €**	2 040,20 €
160	**6,52 €**	989,19 €	345	**14,06 €**	2 132,94 €
175	**7,13 €**	1 081,93 €	385	**15,69 €**	2 380,24 €
190	**7,74 €**	1 174,66 €	440	**17,94 €**	2 720,27 €
205	**8,36 €**	1 267,40 €	490	**19,97 €**	3 029,39 €
220	**8,97 €**	1 360,14 €	550	**22,42 €**	3 400,34 €
230	**9,38 €**	1 421,96 €	660	**26,90 €**	4 080,41 €
245	**9,99 €**	1 514,70 €	770	**31,39 €**	4 760,47 €
260	**10,60 €**	1 607,43 €	880	**35,87 €**	5 440,54 €

Fc N/C SY
14 PDF LS

III- EGALITE SALARIALE

Les parties au présent accord s'engagent à ouvrir courant 2018 des négociations portant sur un accord de branche qui prévoira des actions à mettre en œuvre dans les six thèmes suivants :

- Les conditions d'accès à l'emploi et la mixité des emplois ;
- La formation professionnelle ;
- La promotion et la mobilité professionnelle ;
- La rémunération effective ;
- Les conditions de travail et d'emploi ;
- L'articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice des responsabilités familiales.

Elles réaffirment en particulier leur attachement au principe d'égalité des salaires entre les hommes et les femmes qui effectuent un même travail ou un travail de valeur égale au sein d'une même entreprise.

Les seuls critères permettant de justifier un écart de rémunération doivent être objectifs.

Il s'agit notamment :

- de l'organisation du temps de travail (travail posté, travail du dimanche…),
- de l'ancienneté,
- du contenu du poste,
- des connaissances professionnelles consacrées par un titre, un diplôme ou une pratique professionnelle,
- de capacités découlant de l'expérience acquise,
- de responsabilités et de charge physique ou nerveuse[1].

Il est cependant recommandé aux entreprises d'établir leurs comparaisons en fonction des salaires en taux horaire.

Dès lors que seraient identifiés d'éventuels écarts injustifiés de rémunération des salariés placés dans une situation équivalente, les entreprises s'engagent à les supprimer dans les plus brefs délais.

Pour ce faire, les entreprises de la branche sont encouragées à prévoir, à partir de l'exercice 2018, la création dans chacune d'entre elles d'un dispositif (ex : un budget financier de repositionnement) dédié à compenser les écarts de rémunérations constatés de manière objective.

Un bilan de ce dispositif sera dressé lors des négociations de branches sur l'égalité professionnelle en 2019.

IV – CARACTERE NORMATIF DU PRESENT ACCORD ET EXTENSION DE CELUI-CI.

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il ne peut être dérogé, dans un sens défavorable au salarié, à l'une des présentes dispositions.

Les présentes dispositions entreront en vigueur le 1er septembre 2017.

Les parties en demandent l'extension.

NJC FL SV FC

[1] Ces trois derniers critères sont mentionnés à l'article L3221-4 du code du travail

L3

V – DEPOT ET PUBLICITE.

Le présent accord sera déposé en deux exemplaires à la Direction Générale du Travail au service des relations et conditions de travail, conformément aux dispositions des articles L.2231-5 et D.2231-2 du Nouveau Code du Travail.

Un exemplaire sera remis au Secrétariat-greffe du Conseil de prud'hommes de Paris.

Fait à Paris, le 30 JUIN 2017

ORGANISATIONS SIGNATAIRES

Fédération des Cristalleries, Verreries à la Main et Mixtes			
FNTVC CGT		Fédération CMTE-CFTC	NEU Jean-Claude
Fédéchimie CGT FO		Fédération Chimie CFE-CGC	Laurence Jolly
FCE-CFDT	Reine Schmitt	Union Fédérale UNSA de l'Industrie et de la Construction	TRAZIER Christophe