

**Accord du 6 mars 2025**  
relatif aux salaires minima

NOR : ASET2550534M

IDCC : 669

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

**CSVM ;**

**CSVV ;**

**FCSIV ;**

**CSFVP ;**

**CSVV,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**UNSA ;**

**CFE-CGC chimie,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

Les partenaires sociaux de la branche de fabrication mécanique de branche se sont réunis les 26 janvier et 19 février 2025 dernier, compte tenu d'une part de la revalorisation du Smic au 1<sup>er</sup> novembre 2024, et d'autre part de la négociation annuelle obligatoire.

Au terme de cette séquence de négociation du 19 février 2025, les signataires ont convenu de ce qui suit :

- la revalorisation du salaire minimal professionnel ;
- l'augmentation des salaires minima selon le tableau annexé ;
- l'engagement du maintien de la cohérence de grille ;
- clause de revoyure.

**Article 1<sup>er</sup> | Champ d'application**

Le présent accord, établi en vertu de l'article L. 2231-1 du code du travail, s'applique aux entreprises appliquant la convention collective des industries de fabrication mécanique du verre (IDCC 669).

## **Article 2 | Nouvelle grille annexée**

Le Smic est revalorisé à hauteur de 1801,84 € au 1<sup>er</sup> novembre 2024.

Il est effectué sur les valeurs des coefficients conventionnels :

- pour le coefficient 125 : celui-ci est revalorisé au montant du Smic mensuel soit 1 801,84 € ;
- du coefficient 135 au 375 inclus une revalorisation de 1 % par rapport à la grille établie par accord du 22 mai 2024 ;
- maintien des rémunérations du coefficient 390 au coefficient 880.

Une nouvelle grille des rémunérations minimales mensuelles garanties est annexée au présent accord. Les éléments ci-dessous sont pris en compte dans la détermination des appointements mensuels garantis :

- salaire de base ;
- compensation pour réduction d'horaire ;
- majorations ayant le caractère de fait d'un complément de salaire (exemple : un complément individuel de rémunération) à l'exclusion des majorations pour travail du dimanche, des jours fériés, de nuit et d'éventuelles heures supplémentaires et des primes d'ancienneté.

## **Article 3 | Revalorisation du salaire minimal professionnel (SMP)**

Le salaire minimal professionnel (SMP) est revalorisé de + 1 % et est porté à 5,265 €.

## **Article 4 | Clause de revoyure**

Les parties conviennent qu'en cas de dérapage significatif de l'inflation réelle sur 12 mois, au cours de l'année 2025 par rapport à l'inflation prévue sur cette même période, et ayant pour conséquence une revalorisation anticipée du Smic, elles s'engagent à se revoir dans les 2 mois qui suivent cette constatation.

## **Article 5 | Égalité salariale entre les femmes et les hommes**

Les parties rappellent que les entreprises sont tenues de respecter le principe d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, notamment sur le sujet de l'égalité salariale.

Conformément aux engagements pris les parties ont négocié sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et un accord a été trouvé. En effet, un avenant n° 2 du 14 décembre 2021 a été conclu portant révision de l'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes en date du 11 octobre 2007.

Les parties soulignent que la réduction des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans les entreprises verrières est et demeure une priorité de la branche, quelle que soit la taille des entreprises. L'article 2.1 de l'avenant en date du 14 décembre 2021 précise en particulier : « À situation comparable (niveau de responsabilité, de compétences, de performance) les écarts injustifiés doivent faire l'objet de mesures de suppression à bref délai et au plus tard dans un délai de 3 mois par les entreprises de la branche. À la suite des évolutions de la loi du 4 août 2014, les entreprises doivent non seulement mesurer les écarts de salaires mais aussi de déroulement de carrières, en prenant en compte l'âge, la qualification et l'ancienneté pour comparer les rémunérations des femmes et des hommes. À cet effet, les entreprises consacrent dans le cadre des négociations salaires un temps suffisant pour analyser les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes. Les documents préparatoires à ces négociations seront communiqués suffisamment à l'avance pour permettre aux organisations syndicales de les étudier (15 jours). Si à l'issue de cet examen des écarts injustifiés étaient identifiés, des mesures correctives pour les salariés concernés seront prises à bref délai et au plus tard dans un délai de 3 mois. ».

## **Article 6 | Entreprises de moins de 50 salariés**

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés visés à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

## **Article 7 | Révision**

Le présent accord pourra être révisé conformément aux dispositions légales.

Cet accord ne peut être révisé en tout ou partie qu'après un délai de prévenance de 3 mois.

La ou les parties signataires et représentatives dans la branche envisageant la révision du présent accord devront notifier aux autres parties représentatives dans la branche, par lettre recommandée avec accusé de réception, leur demande de révision. Cette demande devra être accompagnée éventuellement et si possible d'un nouveau projet.

## **Article 8 | Dénonciation**

Le présent accord peut être dénoncé, totalement ou partiellement, par l'une ou l'autre des parties contractantes dans les conditions et délais prévus par les articles L. 2222-6 et L. 2261-9 et suivants du code du travail.

## **Article 9 | Durée de l'accord**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

## **Article 10 | Dépôt**

Le présent accord sera déposé en deux exemplaires auprès de la direction générale du travail, dans les conditions prévues aux dispositions des articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du code du travail. Un exemplaire sera remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Autrement dit, l'accord ne sera déposé à l'administration qu'après expiration de la procédure d'opposition prévue à l'article L. 2231-8 du code du travail.

## **Article 11 | Demande d'extension et entrée en vigueur**

Les parties signataires demanderont l'extension de présent accord, conformément aux dispositions des articles L. 2261-15 suivants du code du travail.

Sans préjudice des effets rattachés à l'extension, l'application de l'accord est obligatoire pour les entreprises adhérentes à l'organisation syndicale d'employeurs signataire.

L'accord s'appliquera à compter du 1<sup>er</sup> avril 2025.

Il est ainsi convenu que, pour les entreprises non adhérentes à l'organisation syndicale d'employeurs signataire, le présent accord entrera en vigueur le premier jour du mois suivant celui au cours duquel est publié l'arrêté d'extension au *Journal officiel*.

*Fait à Paris, le 6 mars 2025.*

(Suivent les signatures.)

## Annexe

Au 1<sup>er</sup> avril 2025.

K	Appointements garantis
125	1 801,84 €
135	1 823,64 €
145	1 843,19 €
155	1 860,74 €
165	1 880,94 €
180	1 901,78 €
190	1 922,70 €
200	1 945,93 €
215	2 023,82 €
230	2 100,33 €
250	2 252,23 €
270	2 409,67 €
290	2 567,08 €
315	2 723,60 €
345	2 956,31 €
375	3 189,01 €
390	3 272,64 €
410	3 426,23 €
450	3 733,43 €
550	4 501,45 €
660	5 346,21 €
880	7 035,82 €

SMP = 5,265 €.