

Avenant n° 67 du 25 janvier 2021
relatif à la révision de l'ingénierie de la grille des minima conventionnels

NOR : ASET2150277M

IDCC : 1307

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

FNCF,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

SUD Culture Solidaires ;

FASAP FO ;

SNE CGT ;

CFE-CGC Cinéma,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

À la suite de la conclusion de l'accord relatif à l'activité partielle de longue durée (APLD) en date du 1^{er} septembre 2020, et pour remédier au tassement des rémunérations des premiers emplois repères de la grille conventionnelle, les partenaires sociaux de la branche de l'exploitation cinématographique ont pris l'engagement de mener des travaux de révision de l'ingénierie de la grille des salaires minima.

À cette fin, un groupe de travail paritaire dédié à la révision de la grille conventionnelle des salaires minima a été institué afin de revoir la structuration de cette grille et fluidifier les mécanismes de revalorisations salariales.

En application des engagements pris dans le cadre de l'accord relatif à l'APLD et de l'avenant n° 66 du 1^{er} septembre 2020 et conformément aux dispositions de l'article L. 2241-1 du code du travail et à l'accord de méthode du 20 décembre 2017, les partenaires sociaux ont engagé des négociations, sur la base des travaux du groupe de travail paritaire, afin de réviser l'ingénierie de la grille des salaires minima conventionnels dans l'objectif de garantir aux salariés de la branche de l'exploitation cinématographique une évolution graduée et conforme de ces salaires.

Les partenaires sociaux, dans le cadre de la commission mixte paritaire, ayant pris connaissance des discussions de ce groupe de travail, sont arrivés à la conclusion du présent avenant

dont l'objet est de réviser la structuration de la grille des salaires minima conventionnels et les modalités de revalorisations salariales afin de mettre en œuvre une grille pérenne et conforme.

Ainsi, le présent avenant prévoit de remplacer le mécanisme de revalorisation applicable jusqu'à présent, reposant sur la multiplication d'un indice de référence par une valeur de point, par un mécanisme de revalorisation plus souple applicable directement sur les minima conventionnels et de mettre en œuvre des mécanismes de revalorisation de nature à préserver les écarts de salaires entre chaque niveau.

Article 1^{er} | Champ d'application

Le présent avenant s'applique à l'ensemble des entreprises et des salariés relevant de la convention collective nationale de l'exploitation cinématographique (IDCC 1307).

Article 2 | Révision de l'ingénierie de la grille des minima conventionnels

Article 2.1 | Suppression de l'indice de référence

Pour fluidifier les mécanismes de revalorisations salariales et permettre une plus grande souplesse dans l'application des augmentations de minima conventionnels, le mécanisme de revalorisation reposant sur la multiplication de l'indice de référence par une valeur de point déterminée conventionnellement, prévu à l'article 33 *b* de la convention collective nationale de l'exploitation cinématographique, est supprimé.

À ce titre, l'indice de référence et la valeur de point conventionnelle disparaissent de la grille des minima conventionnels. Les partenaires sociaux conviennent paritairement d'appliquer les revalorisations salariales négociées au niveau de la branche directement sur le montant des salaires minima conventionnels, comme détaillé à l'article 2-2.

Article 2.2 | Assouplissement des modalités de revalorisation des salaires minima

Pour favoriser une évolution plus souple des salaires de la grille et permettre, le cas échéant, des augmentations plus ambitieuses pour les salaires minima des premiers niveaux, tout en conservant les écarts de salaire entre chaque niveau, les partenaires sociaux sont convenus paritairement de prévoir la possibilité d'appliquer une augmentation monétaire forfaitaire directement sur le montant des salaires minima conventionnels.

Ainsi, dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire, les partenaires sociaux pourront négocier l'application d'une revalorisation forfaitaire en valeur absolue sur l'ensemble des minima conventionnels.

De même, dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire, les partenaires sociaux pourront prévoir une revalorisation en pourcentage, commune ou spécifique par niveau ou par coefficient hiérarchique, tout en garantissant une revalorisation monétaire minimale convenue paritairement.

Article 3 | Barème des minima conventionnels

Sur la base des principes validés paritairement et présentés à l'article 2 du présent avenant, les partenaires sociaux conviennent de revaloriser, à compter du 1^{er} février 2021, les salaires du barème national de la manière suivante :

- dans un premier temps, de revaloriser les salaires des coefficients hiérarchiques suivants :
 - 1,08 € pour le coefficient hiérarchique 184 ;
 - 2,16 € pour le coefficient hiérarchique 189 ;
 - 4,32 € pour le coefficient hiérarchique 194.

- puis, dans un second temps, de revaloriser de 15,16 € l'ensemble des minima conventionnels.

Le barème des salaires minima correspondant à ces revalorisations est joint au présent avenant.

Article 4 | Objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Le rapport de branche de mars 2020, complété du diagnostic approfondi de situation comparée entre les femmes et les hommes, fait apparaître des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes ainsi qu'une répartition genrée des métiers au sein de la branche de l'exploitation cinématographique.

Conscients de la nécessité d'agir en vue de remédier aux inégalités constatées, les partenaires sociaux ont institué un groupe de travail paritaire pour définir des actions concrètes à mener au niveau de la branche en matière d'égalité professionnelle sur la base des résultats du diagnostic de situation comparée. Les travaux menés dans le cadre de ce groupe de travail ont abouti à l'établissement d'un guide pratique relatif à l'égalité professionnelle et d'un livret relatif à la conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale. Au 1^{er} trimestre 2021, ces deux outils seront portés paritairement, auprès des employeurs et des salariés de la branche afin d'accompagner les entreprises dans la résorption de ces écarts, de dégenrer les métiers et favoriser un égal accès à la formation entre les femmes et les hommes et d'améliorer l'effectivité des dispositifs légaux et conventionnels favorisant la conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale. Parallèlement, l'ensemble des actions définies dans le cadre de ce groupe de travail alimenteront l'accord de branche relatif à l'égalité professionnelle que les partenaires sociaux entendent conclure dans les meilleurs délais.

En toute hypothèse, les partenaires sociaux souhaitent rappeler, dans le cadre du présent avenant, que les différences de rémunération constatées entre les femmes et les hommes ne se justifient que si elles reposent sur des critères objectifs et vérifiables. Les entreprises doivent donc s'assurer, notamment à l'occasion de la négociation annuelle obligatoire sur les salaires, du respect du principe d'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes dès lors qu'il s'agit d'un même travail effectué dans une situation similaire ou d'un travail de valeur égale et à ancienneté et expériences égales. Les écarts de rémunération qui ne reposeraient pas sur des éléments objectifs doivent être supprimés.

Article 5 | Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

Au regard de la composition de la branche de l'exploitation cinématographique, dont 98 % des entreprises comptent moins de 50 salariés, et en application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties signataires conviennent que le contenu du présent accord ne nécessite pas de prévoir des stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés, visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Article 6 | Entrée en vigueur et durée

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée et entre en vigueur à compter de sa signature.

Article 7 | Dénonciation et révision

Le présent avenant pourra être révisé dans les conditions prévues aux articles L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail. Il pourra être dénoncé dans les conditions prévues aux articles L. 2261-9 et suivants du code du travail, en respectant un délai de préavis de 3 mois.

Article 8 | Dépôt et publicité

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Fait à Paris, le 25 janvier 2021.

(Suivent les signatures.)

Annexe 1 Barème national des salaires minima au 1^{er} février

Personnel des salles de cinéma

(En euros.)

Niveau	Coefficient hiérarchique AGIRC-ARRCO	Emploi repère	Salaire mensuel (rémunération minimale pour 151,67 heures)
VIII	420	Directeur	3 169,89
	405	Directeur	2 736,25
	400	Directeur	2 654,94
	395	Directeur	2 611,58
VII	349	Directeur	2 432,70
	340	Directeur	2 345,98
	325	Directeur	2 270,09
	325	Régisseur	2 270,09
	300	Directeur	1 912,34
	300	Responsable maintenance	1 912,34
	300	Adjoint administratif	1 912,34
VI	290	Directeur	1 858,13
	285	Adjoint de direction	1 825,61
	285	Responsable technique	1 825,61
	285	Adjoint administratif	1 825,61
	285	Programmateur	1 825,61
	275	Assistant directeur	1 803,93
	269	Assistant directeur	1 787,66
	269	Technicien de cinéma chef d'équipe	1 787,66
V	265	Responsable animation	1 765,98
	265	Technicien cinéma hautement qualifié	1 765,98
	265	Programmateur	1 765,98
	259	Assistant administratif	1 760,56
	259	Technicien cinéma qualifié	1 760,56
	240	Assistant directeur	1 641,31
	240	Responsable hall	1 641,31
IV	239	Technicien de cinéma	1 630,47
	236	Technicien agent de cinéma	1 619,63
	234	Agent administratif	1 597,95

Niveau	Coefficient hiérarchique AGIRC-ARRCO	Emploi repère	Salaire mensuel (rémunération minimale pour 151,67 heures)
IV	234	Technicien de cinéma	1 597,95
	229	Agent de cinéma	1 587,11
	224	Agent administratif	1 576,26
	224	Agent d'accueil	1 576,26
	224	Animateur	1 576,26
III	219	Agent de cinéma	1 585,42
	214	Agent administratif	1 560,00
	214	Agent d'accueil	1 560,00
	214	Animateur	1 560,00
	194	Agent de cinéma	1 558,90
II	189	Agent d'accueil	1 556,74
	189	Gardien – petite maintenance	1 556,74
	184	Agent d'accueil	1 555,66
I	150	Gardien – petite maintenance	1 554,58
	150	Agent d'entretien du bâtiment	1 554,58

Salaire minimum professionnel pour 151,67 heures
1 554,58