

HARMONISATION DES STATUTS

ACCORD COLLECTIF

portant sur

LA STRUCTURE SALARIALE EXXONMOBIL HARMONISEE CADRES ET OETAM et LES SALAIRES DE BASE MINIMA MENSUELS EXXONMOBIL HARMONISES

AU SEIN DES ENTREPRISES ESSO SAF, ESSO RAFFINAGE SAF, EXXONMOBIL
CHEMICAL FRANCE, EXXONMOBIL CHEMICAL POLYMERES et ESSO REP

Préambule

A la suite du rapprochement des activités des filiales françaises du groupe ExxonMobil, rapprochement ayant fait l'objet de procédures d'information et de consultation des instances représentatives du personnel entre le 16 décembre 1999 et le 20 octobre 2000, la direction a proposé aux organisations syndicales un processus de négociation afin d'harmoniser les différents éléments du statut du personnel au sein des filiales françaises du groupe ExxonMobil.

Les organisations syndicales ont unanimement accepté le principe de ces négociations, dont la séance d'ouverture a eu lieu le 30 novembre 2000.

Le périmètre des négociations d'harmonisation inclut les entreprises suivantes :

ESSO SAF,
ESSO RAFFINAGE SAF,
MOBIL OIL FRANÇAISE,
EXXONMOBIL CHEMICAL FRANCE,
EXXONMOBIL CHEMICAL POLYMERES
et ESSO REP,

respectivement dénommées dans les présentes ESAF, ERSAF, MOBIL, EMCF, EMCP et EREP.

La direction a indiqué que les négociations d'harmonisation poursuivaient un triple objectif :

- assurer l'équité entre les membres du personnel des entreprises concernées, afin qu'ils reçoivent une rémunération globale similaire pour un niveau comparable de compétence professionnelle et de performance ;

Accord d'harmonisation sur la structure salariale

- faciliter les transferts de personnel entre les entreprises concernées, afin d'accroître tant les performances de ces entreprises que les possibilités de développement individuel de chacun ;

I de 16

L:DPRT HARMONISATION ACCORDS

- garantir la simplification des procédures de gestion du personnel, en les rendant uniformes pour toutes les entreprises, et par conséquent plus faciles à mettre en œuvre, à expliquer et à communiquer.

La direction a également souligné sa volonté de conclure ces négociations d'harmonisation par des accords collectifs entre les partenaires sociaux, avec toutefois le ferme souci, tout au long de la négociation, de préserver la compétitivité des entreprises du groupe.

Les organisations syndicales ont pour leur part souligné la nécessité de conduire une négociation globale sur l'ensemble des éléments du statut du personnel ; certaines organisations syndicales ont également marqué leur volonté de privilégier la recherche d'un accord d'étape aussi rapide que possible sur certains éléments clés de ce statut.

Sur ces bases, après revue et débat sur les différentes pratiques en la matière dans le cadre des réunions de négociation d'harmonisation, puis après consultation des instances représentatives du personnel des différentes entreprises concernées, le présent accord collectif a été mis en forme, permettant aux parties signataires d'arrêter ce qui suit :

Terminologie

Les termes et abréviations suivants sont utilisés dans les présentes :

	"salaire de base"	exprimé en valeur mensuelle
"PA"	"prime d'ancienneté"	exprimée en valeur mensuelle
"PQ"	"prime de quart"	exprimée en valeur mensuelle
	"prime mensuelle"	exprimée en valeur mensuelle
"SGA"	"salaire global annuel"	exprimé en valeur annuelle
	"prime de vacances" (EMCP)	exprimée en valeur annuelle
	"prime de performance" (MOBIL)	exprimée en valeur mensuelle

TITRE I. Structure salariale ExxonMobil harmonisée

Article I. Structure salariale mensuelle harmonisée

Les présentes ont pour objet la définition et la mise en place d'une structure salariale harmonisée définie comme suit, en base mensuelle :

L:DPRT HARMONISATION RECORDS

Accord d'harmonisation sur la structure salariale

I/ pour le personnel cadre à la journée, salaire de base complété d'une prime mensuelle égale

salaire de base divisé par 12

4)

NIFSL om..

2/ pour le personnel cadre "posté", salaire de base + prime de quart, l'ensemble étant complété d'une prime mensuelle égale à :

(salaire de base + prime de quart) divisé par 12

3/ pour le personnel OETAM journée, salaire de base + prime d'ancienneté, l'ensemble étant complété d'une prime mensuelle égale à :

(salaire de base + prime d'ancienneté) divisé par 12

4/ pour le personnel OETAM posté, salaire de base + prime d'ancienneté + prime de quart, l'ensemble étant complété d'une prime mensuelle égale à :

(salaire de base + prime d'ancienneté + prime de quart) divisé par 12.

Article 2. Détermination et versement de la prime mensuelle harmonisée

De convention expresse entre les parties,

- la prime mensuelle est déterminée chaque mois, à partir des éléments constitutifs de son calcul c'est-à-dire le salaire de base, la prime d'ancienneté et la prime de quart, sur la base des formules définies par le présent titre ;
- la prime mensuelle définie au présent titre ne fait donc l'objet d'aucune retenue spécifique pour absence maladie ;
- l'évolution de la prime mensuelle reflète donc notamment celle du salaire de base ; il est rappelé, à titre indicatif et de manière non exhaustive, que le salaire de base peut faire l'objet d'une retenue en cas d'absence autorisée non payée, d'embauche ou de rupture du contrat de travail en cours de mois.

La prime mensuelle définie au présent titre est versée mensuellement, à terme échu, sur le bulletin de paie du mois considéré.

Article 3. Structure salariale annuelle harmonisée

Il résulte des dispositions du présent titre que le salaire global annuel (SGA), en prenant en compte la définition de la prime mensuelle, est égal au montant suivant :

Accord d'harmonisation sur la structure salariale

- 13 fois le montant du salaire de base, pour le personnel cadre à la journée
- 13 fois le montant du salaire de base et de la prime de quart, pour le personnel cadre posté
- 13 fois le montant du salaire de base et de la prime d'ancienneté, pour le personnel

-
- 13 fois le montant du salaire de base, de la prime d'ancienneté et de la prime de quart pour le personnel OETAM posté.

Article 4. Mise en place de la structure salariale harmonisée

La structure salariale harmonisée ainsi définie par les articles du présent titre est destinée à être mise en place selon les conditions stipulées par les présentes ; pour certaines catégories de personnel, cette mise en œuvre

➤ entraînera une modification du montant du salaire de base et le cas échéant de la prime de quart, selon les formules stipulées par les présentes ; ➤ n'interviendra qu'à l'issue d'une phase transitoire décrite par les présentes.

TITRE II. Dispositions transitoires permettant la mise en place de la structure salariale ExxonMobil harmonisée pour le personnel OETAM journée
--

Article 5. Dispositions transitoires concernant le personnel OETAM journée ESAF, ERSAF et EREP

1/ Le salaire global annuel actuel (SGA) est composé de : salaire de base (SB), prime d'ancienneté (PA), prime spéciale et gratification exceptionnelle, soit au total :

$$SGA = 13.22 * (SB + PA) + 1\,015.32.$$

Le salaire global annuel reste inchangé dans la mise en œuvre du titre I des présentes.

2/ Le nouveau salaire de base SB' est obtenu comme suit :

$$SB' = SB + (0.22 * (SB + PA) + 1\,015.32) / 13, \text{ ce qui revient à :}$$

$$SB' = (13.22 * SB + 0.22 * PA + 1\,015.32) / 13.$$

Le nouveau salaire de base est ainsi toujours supérieur au salaire de base actuel ; le taux horaire est relevé corrélativement.

3/ La prime mensuelle instaurée par les présentes (PM) est calculée comme suit :

$$PM = (SB' + PA) / 12,$$

ce qui revient à : $PM * (SB + PA) + 1\,015.32 / (13 * 12).$

IOU

4/ Le nouveau salaire global annuel est égal à :

$SGA' = 12 * (SB^I + PA + PM)$, ce qui

revient à : $SGA' 13 * (SB' + PA).$

On vérifie alors que SGA' est bien égal à la valeur initiale SGA .

5/ A la date de prise d'effet des présentes, le versement de la prime spéciale et de la gratification exceptionnelle est définitivement suspendu.

Article 6. Dispositions transitoires concernant le personnel OETAM journée EMCF

Ces dispositions sont identiques à celles décrites au présent titre pour le personnel ESAF, ERSAP et EREP, avec pour seule différence l'alinéa 5/ dont la formulation devient :

"5/ A la date de prise d'effet des présentes,

- le versement de la prime spéciale et de la gratification exceptionnelle est définitivement suspendu ;
- la quote-part de ces deux primes acquise par le salarié, compte tenu de la fraction courue de la période d'acquisition desdites primes, est versée au salarié sur la feuille de paie."

En effet, le versement de la prime spéciale et de la gratification exceptionnelle est actuellement effectué sur une base trimestrielle à EMCF.

Article 7. Dispositions transitoires concernant le personnel OETAM journée EMCP

Depuis l'accord d'entreprise du 12 octobre 2001, la structure salariale OETAM d'EMCP est en ligne avec la structure salariale harmonisée définie par les présentes : aucune disposition transitoire n'est donc nécessaire.

Article 8. Dispositions transitoires concernant le personnel OETAM journée MOBIL

La structure salariale OETAM journée de MOBIL est en ligne avec la structure salariale harmonisée définie par les présentes : aucune disposition transitoire n'est donc nécessaire.

Accord d'harmonisation sur la structure salariale

TITRE III. Dispositions transitoires permettant la mise en place de la structure salariale ExxonMobil harmonisée pour le personnel OETAM en régime posté

**Article 9. Dispositions transitoires concernant le personnel OETAM posté ESAF
ERSAF et EREP**

1/ Le salaire global annuel (SGA) est actuellement composé de : salaire de base (SB), prime d'ancienneté (PA), prime de quart (PQ), prime spéciale et gratification exceptionnelle, soit au total :

$$SGA = 13.22 * (SB + PA + PQ) + 1\,015.32.$$

2/ Le nouveau salaire de base SB' est obtenu comme suit :

$$SB' = (SB + (0.22 * (SB + PA) + 1\,015.32) / 13, \text{ ce qui revient à } : SB + 0.22 * PA + 1\,015.32) / 13.$$

soit un relèvement identique à celui appliqué au personnel OETAM journée, toutes choses égales par ailleurs.

Le nouveau salaire de base est ainsi toujours supérieur au salaire de base actuel ; le taux horaire est relevé corrélativement.

3/ La prime de quart, exprimée en pourcentage du salaire de base, se trouve majorée du fait du relèvement du salaire de base ; soit PQ' sa nouvelle valeur.

4/ La prime mensuelle instaurée par les présentes (PM) est calculée comme suit :

$$PM = (SB' + PA + PQ') / 12, \text{ ce qui revient à } : PM = (13.22 * (SB + PA) + 13 * PQ' + 1\,015.32) / (13 * 12).$$

5/ Le nouveau salaire global annuel est égal à

$$: SGA' = 12 * (SB' + PA + PQ' + PM) \text{ ou encore}$$

$$: SGA' = 13 * (SB' + PA + PQ').$$

On vérifie que ce nouveau salaire global annuel est supérieur au salaire global annuel initial, du fait du relèvement de la prime de quart.

6/ A la date de prise d'effet des présentes, le versement de prime spéciale et de la gratification exceptionnelle est définitivement suspendu.

Article 10. Dispositions transitoires concernant le personnel OETAM posté EMCF

Ces dispositions sont identiques à celles décrites au présent titre pour le personnel ESAF, ERSAF et EREP, avec pour seule différence l'alinéa 6/ dont la formulation devient :

92

Accord d'harmonisation sur la structure salariale

"6/ A la date de prise d'effet des présentes,

- le versement de la prime spéciale et de la gratification exceptionnelle est définitivement suspendu ;
- la quote-part de ces deux primes acquise par le salarié, compte tenu de la fraction courue de la période d'acquisition desdites primes, est versée au salarié sur la feuille de paie."

En effet, le versement de la prime spéciale et de la gratification exceptionnelle est actuellement effectué sur une base trimestrielle à EMCF.

Article II. Dispositions transitoires concernant le personnel OETAM posté EMCP

$$SGA = 13.22 * SB + 1\,015.32.$$

Depuis l'accord d'entreprise du 12 octobre 2001, la structure salariale OETAM d'EMCP est en ligne avec la structure salariale harmonisée définie par les présentes : aucune disposition transitoire n'est donc nécessaire.

Article 12. Dispositions transitoires concernant le personnel OETAM posté MOBIL

La structure salariale OETAM posté MOBIL présente une seule différence avec la structure salariale harmonisée : la prime de quart, versée mensuellement, n'est pas intégrée dans l'assiette de calcul de la prime mensuelle.

L'application de la structure salariale harmonisée conduira donc à majorer la prime mensuelle actuellement en vigueur chez MOBIL d'un montant égal à I / 12 de la prime de quart.

Au total, le salaire global annuel du personnel concerné se trouvera donc majoré d'un montant égal à une prime de quart.

TITRE IV. Dispositions transitoires permettant la mise en place de la structure salariale ExxonMobil harmonisée pour le personnel CADRE

Article 13. Dispositions transitoires concernant le personnel cadre ESAF, ERSAF et EREP

I/ Le salaire global annuel (SGA) est composé de : salaire de base (SB), prime spéciale et gratification exceptionnelle, soit au total :

Le salaire global annuel reste inchangé dans la mise en œuvre du titre I des présentes.

2/ Le nouveau salaire de base SB' est obtenu comme suit :

$$SB = SB + (0.22 * SB + 1\,015.32) / 13,$$

$$\text{ce qui revient à : } = (13.22 * SB + 1\,015.32) / 13.$$

Le nouveau salaire de base est ainsi toujours supérieur au salaire de base actuel.

3/ La prime mensuelle instaurée par les présentes (PM) est calculée comme suit :

$$PM = SB' / 12, \text{ ce qui revient à : } PM * SB + 1\,015.32 / (13 * 12)$$

Accord d'harmonisation sur la structure salariale

4/ Le nouveau salaire global annuel est égal à :

$SGA' = 12 * (SB' + PM)$, ce qui

revient à : $SGA' * SB'$.

On vérifie alors que SGA' est bien égal à la valeur initiale SGA .

5/ A la date de prise d'effet des présentes, le versement de la prime spéciale et de la gratification exceptionnelle est définitivement suspendu.

Article 14. Dispositions transitoires concernant le personnel cadre EMCF

Ces dispositions sont identiques à celles décrites au présent titre pour le personnel ESAF, ERSAF et EREP, avec pour seule différence l'alinéa 5/ dont la formulation devient :

"5/ A la date de prise d'effet des présentes,

- le versement de la prime spéciale et de la gratification exceptionnelle est définitivement suspendu,
- la quote-part de ces deux primes acquise par le salarié, compte tenu de la fraction courue de la période d'acquisition desdites primes, est versée au salarié sur la feuille de paie."

En effet, le versement de la prime spéciale et de la gratification exceptionnelle est actuellement effectué sur une base trimestrielle à EMCF.

001.-

L:DPRT HARMONISATIO

Article 15. Dispositions transitoires concernant le personnel cadre EMCP

Chaque membre du personnel concerné fera l'objet d'un relèvement progressif de sa prime de vacances, qui sera ainsi graduellement portée, en base mensuelle, au niveau d'un douzième du salaire de base.

Ce relèvement s'effectuera à l'occasion des ajustements de la rémunération de l'intéressé, en affectant à la prime de vacances le montant de l'augmentation individuelle accordée, à l'exclusion de toute augmentation générale.

Durant la phase transitoire de relèvement de la prime de vacances, cette dernière sera renommée "prime transitoire" ; au terme de cette phase transitoire, lorsque l'intéressé aura

Accord d'harmonisation sur la structure salariale

atteint la structure salariale harmonisée décrite par les présentes, la prime de vacances sera renommée "prime mensuelle".

La direction s'engage à procéder d'ici le 1er janvier 2005 à la mise en œuvre de la structure salariale harmonisée sur l'ensemble de la population concernée, c'est-à-dire sur une période englobant les trois prochaines campagnes d'ajustement annuel des rémunérations, prévues pour le 1er janvier 2003, le 1er janvier 2004 et le 1er janvier 2005. De surcroît, la direction s'engage à placer 75% de la population concernée sur la structure harmonisée dès le 1er janvier 2004.

Article 16. Dispositions transitoires concernant le personnel cadre MOBIL

Accord d'harmonisation sur la structure salariale

Chaque membre du personnel concerné fera l'objet d'un relèvement progressif de sa prime de performance, qui sera ainsi graduellement portée, en base mensuelle, au niveau d'un douzième du salaire de base.

Ce relèvement s'effectuera à l'occasion des ajustements de la rémunération de l'intéressé, en affectant à la prime de performance le montant de l'augmentation individuelle accordée, à l'exclusion de toute augmentation générale.

Durant la phase transitoire de relèvement de la prime de performance, cette dernière sera renommée "prime transitoire" ; au terme de cette phase transitoire, lorsque l'intéressé aura atteint la structure salariale harmonisée décrite par les présentes, la prime de performance sera renommée "prime mensuelle".

La direction s'engage à procéder d'ici le 1^{er} janvier 2005 à la mise en œuvre de la structure salariale harmonisée sur l'ensemble de la population concernée, c'est-à-dire sur une période englobant les trois prochaines campagnes d'ajustement annuel des rémunérations, prévues pour le 1^{er} janvier 2003, le 1^{er} janvier 2004 et le 1^{er} janvier 2005. De surcroît, la direction s'engage à placer 75% de la population concernée sur la structure harmonisée dès le 1^{er}

L:DPRT HARMONISATION ACCORDS

TITRE V. Définition des salaires de base minima mensuels ExxonMobil harmonisés

Article 17. Salaire de base minimum mensuel ExxonMobil harmonisé

a) Pour chaque coefficient de la Convention Collective Nationale de l'Industrie Pétrolière, il est défini un salaire de base minimum mensuel ExxonMobil par la formule suivante (exprimée en euros) :

$$SBMM = (\text{salaire minimum mensuel UFIP} * 13,22 + I (15,32)) / 13$$

b) Pour les coefficients 130 à 200 inclus, les SBMM sont obtenus à partir de la formule cidessus dont le résultat est majoré de :

- 2.5 % pour les coefficients 130, 140, 150 et 160,
- 1.9 % pour les coefficients supérieurs à 160 et inférieurs ou égaux à 170,
- 1.5 % pour les coefficients supérieurs à 170 et inférieurs ou égaux à 185,
- 0.7% pour les coefficients supérieurs à 185 et inférieurs ou égaux 200.

janvier 2004.

Accord d'harmonisation sur la structure salariale

diminution de son salaire global annuel tel que défini au titre I des présentes.	ataires, de
--	-------------

Accord d'harmonisation sur la structure salariale

Oc	L:DPRT HARM ATION ACCORDS
c) Le terme fixe de la formule mentionnée à l'alinéa a) du présent article, soit 1 015,32 euros, est indexé sur l'évolution des salaires minima UFIP : il sera donc revalorisé à la même date et selon le même taux que ces derniers.	
d) L'annexe I aux présentes fournit les SBMM qui entreront en vigueur à la date de prise d'effet des présentes, établis sur la base des salaires minima UFIP à la date du 1er janvier 2002.	

Article 18. Disposition spécifique à EMCP

La mise en œuvre des dispositions du présent titre à EMCP se fera sur la base de la table de correspondance définie par l'accord " Table de correspondance entre les coefficients UFIP et autres Conventions Collectives" signé à la même date que les présentes.

Article 19. Disposition transitoire permettant la mise en place des salaires de base minima mensuels ExxonMobil

Salaires harmonisés

A la date de prise d'effet des présentes, il sera vérifié que le salaire de base de chaque salarié des entreprises signataires est au moins égal au SBMM de sa classification, tel que défini par les présentes.

Dans le cas contraire, le salaire de base de l'intéressé sera relevé en tant que de besoin à cette même date.

Compte tenu de cette disposition, il apparaît que la mise en œuvre des présentes ne peut pas entraîner, pour quelque salarié que ce soit appartenant à l'une des entreprises

TITRE VI. Disposition relative à la valorisation des promotions du personnel OETAM

Article 20. Valorisation des promotions du personnel OETAM

Lors d'une promotion d'un coefficient de la convention collective vers le coefficient supérieur (par exemple, promotion du coefficient 250 au coefficient 270), à l'exclusion des promotions à une classification cadre, le personnel OETAM concerné se verra attribuer une augmentation de salaire de base au moins égal à 2,6 % du salaire de base minimum mensuel (SBMM) de sa nouvelle classification.

Cette augmentation ne pourra être confondue

Accord d'harmonisation sur la structure salariale

- ni avec une augmentation générale qui pourrait être attribuée à l'ensemble du personnel à la même date,
- ni avec une augmentation individuelle dont pourrait bénéficier à cette même date le salarié promu.

TITRE VII. Prise d'effet des dispositions contenues dans les présentes

Article 21. Prise d'effet

Les présentes dispositions prendront effet dès leur date de signature, avec effet rétroactif au 1er décembre 2002.

Article 22. Dépôt de l'accord

Le présent accord sera déposé à la diligence des entreprises signataires auprès de la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle des Hauts-de-Seine et de Seine Maritime ainsi qu'auprès du Greffe du Conseil des Prud'hommes de Nanterre et de Bolbec.

Il sera affiché dans les établissements des entreprises signataires dès son entrée en vigueur.

OC ! L
L:DPRT HARMONISATION ACCORDS

Accord d'harmonisation sur la structure salariale



Accord d'harmonisation sur la structure salariale

13 de 162

L:DPRT HARMONISATION RCORDS

pri

Accord d'harmonisation sur la structure salariale

L:DPRT HARMONISATION ACCORDS

Valide à compter du 1er janvier 2003

Coefficient UFIP	Salaire mensuel minimum UFIP	Salaire de base minimum mensuel ExxonMobil (cf.NB 1)
130	pour mémoire	pour mémoire
140	1 160.00 (cf.NB 2)	1 290.62
150	1 199.22	1 331.50
160	1 268.67	1 403.89
170	1 338.12	1 467.64
185	1 442.30	1 566.32
200	1 546.48	1 663.72
215	1 650.66	1 758.10
230	1 754.84	1 864.04
250	1 893.74	2 005.30
270	2 032.64	2 146.55
290	2 171.55	2 287.81
310	2 310.46	2 429.07
315	2 345.18	2 464.38
340	2 518.81	2 640.94
370	2 727.16	2 852.82
380	2 796.61	2 923.44
385	2 831.34	2 958.76
400	2 935.52	3 064.71
420	3 074.43	3 205.97
435	3 178.61	3 311.91
440	3 213.33	3 347.22
450	3 282.78	3 417.84
460	3 352.23	3 488.47
470	3 421.68	3 559.09
490	3 560.59	3 700.35
510	3 699.50	3 841.61
530	3 838.40	3 982.87
550	3 977.30	4 124.12
560	4 046.75	4 194.74
660	4 741.27	4 901.01
770	5 505.24	5 677.91
880	6 269.21	6 454.81

cf. NB 1 et NB 2 ci-après

Accord d'harmonisation sur la structure salariale

Annexe 1 (suite)

Salaires de base minima mensuels ExxonMobil (en euros)

Valide à compter de la date d'application des présentes (base 1er janvier 2002), pour la clause de rétroactivité

Coefficient UFIP	Salaire mensuel minimum UFIP	Salaire de base minimum mensuel ExxonMobil (cf.NB 1)
130	pour mémoire	pour mémoire
140	1 128,13 (cf.NB 2)	1 255,96
150	1 177,99	1 307,93
160	1 246,21	1 379,04
170	1 314,43	1 441,66
185	1 416,77	1 538,60
200	1 519,10	1 634,27
215	1 621 45	1 726,99
230	1 723,78	1 831,05
250	1 860,23	1 969,81
270	1 996,67	2 108,56
290	2 133,12	2 247,32
310	2 269,57	2 386,08
315	2 303,69	2 420,78
340	2 474,24	2 594,21
370	2 678,91	2 802,35
380	2 747,13	2 871,72
385	2 781 25	2 906,42
400	2 883,58	3 010,48
420	3 020,04	3 149,25
435	3 122,37	3 253,31
440	3 156,48	3 288,00
450	3 224,71	3 357,38
460	3 292,93	3 426,76
470	3 361,15	3 496,13
490	3 497,60	3 634,89
510	3 634,05	3 773,65
530	3 770,50	3 912,41
550	3 906,95	4 051 17
560	3 975,17	4 120,54
	4 657,41	4 814,33
770	5 407 87	5 577,49
880	6 158,33	6 340,65

cf. NB 1 et NB 2 ci-après

Annexe I

(suite)

NB. 1. Les salaires de base minima mensuels ExxonMobil (SBMM) sont calculés selon la formule :

$$\text{SBMM} = (\text{salaire mensuel minimum UFIP} * 13.22 + 1\,015.32) / 13$$

majoré de

- 2.5 % pour les coefficients 130, 140, 150 et 160,
- 1.9 % pour les coefficients supérieurs à 160 et inférieurs ou égaux à 170,
- 1.3% pour les coefficients supérieurs à 170 et inférieurs ou égaux à 185,
- 0.7% pour les coefficients supérieurs à 185 et inférieurs ou égaux 200.

NB.2. Les salaires minima UFIP sont calculés selon la formule suivante :

coefficient X valeur du point + (880 - coefficient) X valeur du point de majoration
conventionnelle avec les valeurs de point suivantes au 1er janvier 2002 :

valeur du point — 6,9981 euros valeur du point de majoration
conventionnelle = 0, 1757 euros

à l'exception du salaire minimum correspondant au coefficient 140, fixé par l'accord salarial
UFIP du 22 novembre 2001, article 2, et avec les valeurs de point suivantes au 1er janvier
2003 :

valeur du point = 7,1241 euros valeur du point de majoration
conventionnelle 0,1789 euros

=== fin ===