

C.C.N. LA CHARUE AVANT LES BOEUF  
ET LES SALAIRES ?



- 1) Signature de la Convention Collective de la Fabrication du Verre à la Main
- 2) Examen des effectifs au 31 Décembre 1993
- 3) Examen des salaires réels 1993
- 4) Examen des dépenses consenties au titre de la FPC pendant l'année 1993
- 5) Poursuite des négociations sur le texte de la Convention collective.

Ca ne s'invente pas dans le verre à la main, l'ordre du jour de la prochaine réunion (voir ci-joint) c'est : la signature de la C.C.N., puis diverses questions traitées en Commission Nationale pour l'Emploi (effectifs, statistiques, "salaires", formation), et en fin de réunion négociation sur les textes de la Convention.

LES FAITS : Les patrons avaient dans des conditions contraire au droit à la négociation obtenu de la C.F.D.T., C.F.T.C., C.G.C., la signature d'une nouvelle Convention Collective le 28 Octobre 1993.

La C.G.T. et Force Ouvrière avaient alors exprimé leur opposition à cette opération, rendant nul et non avenue la C.C.N. signée à cette date.

Ayant fait parvenir les textes au Ministère, outre une remarque obligeant les patrons à revenir à des formes légales de signatures, celui-ci a souligné, comme nous l'avons fait, que de nombreux passages posaient problèmes et ne pouvaient pas être retenus dans des textes conventionnels étendus (non conformes et en retrait des dispositions légales, inférieurs aux garanties d'accords interprofessionnels ou à la convention collective en vigueur . . . . ).

Prétendant faire les choses dans les règles, les patrons de cette branche professionnelle ont donc décidé de faire signer les organisations syndicales d'abord et de négocier les textes de la convention ensuite.

C'est du délire, comment une organisation peut-elle signer des dispositions en sachant que légalement elles posent problèmes ou sont insuffisantes vis à vis des dispositions et garanties qui s'appliquent aux salariés, puis, engager ensuite des négociations sur ces mêmes textes pour les mettre, (peut être) en conformité ?

Une convention ne devrait renfermer que des dispositions plus favorables aux salariés que celles contenues, dans le code du travail, dans les accords interprofessionnels, et en l'état des jurisprudences connues. Elle devrait prendre en compte pour les généraliser les avantages acquis dans les entreprises, tendre à l'harmonisation, dans le sens du progrès social et des libertés, des garanties dans la profession arrachées par les salariés.

La C.G.T. n'entend pas signer, puis négocier ensuite. Mais négocier et ensuite signer (dans la mesure où satisfaction sera donnée sur les points qu'elle aura soulevés, au regard des droits conquis, et des revendications déposées).

Nous ne pouvons pas signer pour une part importante, une mauvaise écriture du code du travail, puis discuter de comment parvenir à peu près, à celui-ci, dans des textes à renégocier.

- Quelle crédibilité aurions-nous ?

A ajouter et ce n'est pas une petite affaire, que sur les questions : durée du travail, il n'y a qu'un renvoi à une négociation où les patrons espèrent nous imposer la flexibilité, que d'autre part la grille de salaires est pour une large part grignotée par le montant de misère du SMIC actuellement en vigueur.

A ce sujet nous adressons au nom de la Fédération une lettre à la Chambre Patronale, exigeant la tenue d'une réunion paritaire salaires dans les plus brefs délais, avec pour exigence non seulement une révision significative des minimas vis à vis des besoins, mais également de revoir la cassure opérée dans la grille, avec laquelle nous sommes en désaccord, pour aller vers sa suppression, assurer une reconnaissance de la qualification, régler le problème du tassement hiérarchique constaté.