

CONFÉDÉRATION GÉNÉRALE DU TRAVAIL

263, RUE DE PARIS — 93500 MONTREUIL CEDEX — TÉL. : (1) 48.51.80.00



Adresse Télégr. : CONFEDOC-PARIS
Compte Chèque Postal PARIS 62-84 L

MONTREUIL, LE 12 FEVRIER 1990



OPPOSITION C.G.T. A L'EXTENSION DE

LA C.C.N. DES INDUSTRIES CÉRAMIQUES DE FRANCE DU 7 JUILLET 1989

I- / Comme le rappelle la note du Ministère, **la C.C.N. du 6 juillet 1989 se substitue à la C.C.N. du 29 juillet 1986** renvoyée aux négociateurs à la suite de sa présentation à la réunion du 9 juillet 1987 de la sous-commission.

Mais ce renvoi n'avait pas pour seul objectif, comme pourrait le laisser supposer la note, d'obtenir qu'il soit "*tenu compte des observations présentées dans le rapport de l'administration*".

Plus généralement, les organisations syndicales avaient manifesté leur opposition:

- la C.G.T., sur le fond,
- la C.G.T.-F.O., notamment parce qu'il n'y avait pas eu de véritable négociation,
- la C.F.D.T., notamment du fait que la partie patronale avait unilatéralement transformé un "groupe de travail" en "commission paritaire".

Deux années se sont écoulées et force est de constater que la situation a peu - ou pas - évolué.

Sans doute :

- Les "groupes de travail" ont été remplacés par les "commissions paritaires" mais la durée réduite, par la volonté patronale, comme l'annulation toujours par la délégation patronale, des réunions prévues, ont témoigné de l'obstination de cette délégation à ne pas s'engager dans une véritable négociation.

- Certaines observations de l'administration ont été retenues pour partie mais, notamment celles relatives à l'absence des clauses obligatoires ont été ignorées, bien qu'en ce domaine, l'administration ait été particulièrement indulgente.

Pour le reste :

- continuant sa politique d'atermolement, la partie patronale a fait du chantage au "vide conventionnel" - alors qu'il était possible, si besoin était, de proroger la validité de la C.C.N. dénoncée - pour renvoyer à plus tard (et, à nouveau, à un "groupe de travail") l'"étude en vue des négociations" (!!!) d'un certain nombre de questions, et non des moindres.

.../...

- dans ces conditions, les textes qui nous sont présentés ne méritent même pas l'appellation de "Convention collective nationale", sauf à admettre qu'une C.C.N. c'est, à côté de quelques très rares dispositions positives et de revendications patronales satisfaites, un ramassis où l'on retrouve tantôt pêle-mêle des copies partielles - et souvent erronées - d'articles du Code du Travail que l'on "complète" par une référence explicite aux articles eux-mêmes, tantôt l'affirmation que le Code du Travail sera ... appliqué !

II- / QUID DES CLAUSES OBLIGATOIRES ?

D'une façon générale on peut constater que la plupart des clauses obligatoires ne figurent pas dans la C.C.N. Il ne s'agit pas seulement des lacunes déjà relevées dans le rapport de l'administration de Juillet 1987, car on ne peut considérer que l'obligation est satisfaite quand le Code du travail est répété, le serait-il correctement ce qui n'est pas souvent le cas. On peut d'autant moins accepter une telle pratique que les signataires eux-mêmes prétendent, dès les premières lignes de leur accord, que

"Les clauses de cette C.C.N. complètent les dispositions du Code du Travail(...)"

Entre compléter et répéter (bien ou mal) il y a plus qu'une nuance !

Un exemple de cette singulière "methode" du "respect" de l'Article L.133-5 du Code du Travail nous est donné par l'Article G.5 des clauses générales, censé, sans doute, répondre au point 9° de l'Article du Code du Travail en question. Après avoir fait référence aux articles du Code du Travail, en général et, "plus particulièrement" à certains d'entre-eux, on aligne des mots figurant aux points 9° et 4°-d de l'Article L.133-5, afin d'"expliquer" le mot "garantie" contenu dans une affirmation toute gratuite que

"L'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes est garantie."

Garantie comment ? Par quoi et par qui ?

Madame ROUDY, auteur de la Loi du 13 Juillet 1983 sur l'Egalité professionnelle et d'un rapport parlementaire récent sur ce thème, ne manquerait certainement de poser les mêmes questions à propos de la C.C.N. en cause.

Dans ce rapport, elle note que *"l'application de la Loi n'a pas tout à fait répondu aux intentions initiales"* et elle estime que *"l'égalité professionnelle n'est pas pour les sections syndicales une priorité revendicative"*.

Que dirait-elle alors de son Gouvernement et de son Ministre du Travail qui étendrait, malgré l'opposition des organisations syndicales, une C.C.N. qui, non seulement ne fait pas de l'Egalité professionnelle une priorité mais, refuse d'en traiter quelque peu concrètement ?

Pour la quasi-totalité des autres clauses obligatoires, on a procédé à un véritable charcutage des textes du Code, charcutage qui en dénature le sens et la portée et commande de les exclure non seulement d'une extension mais de la C.C.N. elle-même. Une seule exception qu'il convient de signaler, tant il est vrai que le lecteur est surpris de trouver quelque chose de positif dans une "convention collective" dont la ligne directrice est la régression sociale : l'Article G.13 sur la formation des représentants des salariés dans les C.H.S.C.T.

Quant aux clauses obligatoires relatives aux salaires (3° et 4° de l'Article L.133-5 du Code du Travail) elles sont délibérément violées :

a) s'agissant de la "*détermination des classifications professionnelles et des niveaux de qualifications*", la C.C.N. ne classe pas les femmes et les hommes selon leur qualification : ce sont les postes de travail qui ont une qualification" !

Les Annexes "classifications" n'en font nullement mystère. Certaines même, de crainte que subsiste le moindre doute, enfoncent le clou : par exemple, dans l'Industrie du Carreau Céramique, on annonce crûment les "*facteurs retenus pour la classification des postes de travail*" !

Et les Articles de la C.C.N. insistent sur cette notion à plusieurs reprises :

- ainsi au point c) de l'Article 0 8 :

"En cas de mutation momentanée (...) si la catégorie dans laquelle entre son nouveau poste bénéficie d'un salaire supérieur."

- ainsi, au dernier alinéa du point 1 de l'Article 021 :

"(...) un autre poste disponible dont la qualification ou le salaire serait inférieur".

Qu'avec une telle conception, on ne retrouve qu'occasionnellement des "*mentions relatives aux diplômes professionnels ou à leurs équivalences*" - comme le demande la Loi - n'est pas fait pour surprendre : jusqu'à plus ample informé, les diplômes ne sont pas décernés aux postes.

b) s'agissant du premier des "*éléments du salaire applicable par catégories professionnelles*" : il n'y a pas de "*salaire minimum national professionnel du salarié sans qualification*", mais un "*salaire plancher*" couvrant de nombreuses catégories et de surcroît inférieur au S.M.I.C., ce qui n'empêche nullement d'affirmer (dans l'annexe aux clauses particulières au personnel E.T.A.M.) que

"pour la comparaison des appointements réels avec les appointements minima, il est fait application d'un "salaire plancher" de 4.800 Francs"

ce qui signifie clairement qu'on entend se mettre en dehors de la légalité en ce qui concerne le S.M.I.C.

A ce propos, on se souviendra peut-être que, pour la séance du 9 Juillet 1987, le rapport de l'administration proposait de ne pas procéder à l'extension des accords de salaires ouvriers sous le motif que

"la totalité ou la quasi-totalité des grilles de salaires de cette catégorie de salariés est rattrapée ou inférieure au S.M.I.C."

S'il était, cette fois, procédé à l'extension, force serait de conclure que M. SOISSON est moins soucieux de préserver le S.M.I.C. que ne semblait l'être M. SEGUIN.

c) s'agissant des "*coefficients hiérarchiques afférents aux diverses qualifications professionnelles*" :

- la cohérence avec le premier élément que nous venons d'examiner exige une grille unique du salarié sans qualification jusques et y compris les ingénieurs et cadres : or, nous nous trouvons en présence de 3 grilles distinctes. L'une est complètement autonome, quant aux deux autres, elles

adoptent le même système de classification à partir d'un point 100 mais le point 100, censé être placé en regard du salarié sans qualification (on ne peut parler de salaires, malgré l'intitulé "*appointements mensuels*" figurant à l'Annexe E.T.A.M.), le point 100 a deux valeurs différentes, ce qui constitue une incohérence.

- le ridicule ne tuant pas (ou plus), on arrive à cerner la réalité des différences de "qualification" à un ou deux points près : chapeau !

d) s'agissant des "*procédures et de la périodicité prévues pour la révision*" des salaires :

rien.

À propos, de révision - des classifications cette fois - une autre question se pose : quid de l'obligation d'examiner, au moins tous les 5 ans "*la nécessité de les réviser*" ? - On peut trouver des coups de chapeau - par exemple dans l'exposé des motifs de la classification des ouvriers de la Céramique sanitaire) aux obligations définies à l'Article L.132-12 du Code du Travail pour l'avenir mais qu'en était-il à la date du 6 juillet 1989 ?

e) on a vu plus haut le sort réservé à la clause obligatoire concernant les "*modalités d'application du principe "à travail égal, salaire égal"*".

III-7 SUR QUELQUES AUTRES ERREMENTS.

Rarement la sous-commission a eu à examiner une convention collective nationale qui fourmille de tant d'incohérences, de clauses qui n'y ont pas leur place, de dispositions illégales, le tout n'étant évidemment pas - du côté patronal - le fait du hasard ou de l'incompétence.

En établir l'inventaire complet exigerait de reprendre chaque article, voire dans chaque article, chaque paragraphe ou alinéa.

Il suffira d'en examiner quelques-uns pour conclure qu'il faut rejeter la demande d'extension : la "copie" est à refaire de bout en bout.

1°/ Embauche - Article G.2 :

La visite médicale d'embauche n'a pas pour seul objectif celui qui est indiqué au 6ème alinéa.

La condamnation des "abus" et des discriminations ne vaut pas interdiction mais suppose, au contraire, qu'ils soient commis.

2°/ Clause de non-concurrence - secret professionnel - Article G.3 :

Cet article, est-il "précisé" à la fin, ne s'applique pas aux ouvriers : alors, pourquoi l'avoir fait figurer dans les "*clauses générales applicables à l'ensemble du personnel*" sinon pour créer la confusion dans la perspectives de l'appliquer à tous, "en douceur" ?

Sur l'Article lui-même :

- la notion de "*secret professionnel*" est définie de telle façon que le salarié est condamné au mutisme total. La Loi elle-même est beaucoup moins exigeante, tant en ce qui concerne le secret que la "*confidentialité*" liant les représentants du personnel.

- l'avant dernier alinéa est inacceptable : ce qui a été convenu d'un commun accord ne peut être détruit que d'un commun accord, ce que confirme d'ailleurs le 4ème alinéa du même article.

3°/ Droit syndical et liberté d'opinion - Article G.13 :

Le b) n'a pas sa place dans une convention collective dont l'objet est de définir "*les conditions d'emploi et de travail et les garanties sociales*" du personnel.

4°/ Représentation du personnel et représentation syndicale - Article G.17 :

La 2ème phrase de B est restrictive par rapport à la Loi : le représentant syndical assistant les délégués du personnel peut être extérieur à l'entreprise ou faire partie du personnel et il peut être différent à chaque réunion.

Le 2ème alinéa de C est, par contre, illégalement extensif.

5°/ Engagement réciproque - Article G.21 :

Cet article est, pour le moins ambigu, surtout si on ne sépare pas le texte du titre ! Ou bien, il interdit d'améliorer la C.C.N. et il est illégal, ou bien les mots "*sous réserve des dispositions légales*" se réfèrent aux possibilités légales d'améliorer et il n'a pas de sens, surtout pas le sens d'un "*engagement réciproque*".

6°/ Différends collectifs - conciliation - Article G.28 :

Le 6ème alinéa est illégal en ce sens qu'il met sur le même plan un droit constitutionnel - le droit de grève - et un "droit" que prétendent s'arroger les patrons = le lock-out.

En toute hypothèse, il ne peut être étendu car il ne concerne que les "*parties contractantes*" qui n'ont pas le pouvoir d'interdire l'exercice d'un droit constitutionnel à des tiers. Le Ministre du Travail n'a pas non plus ce pouvoir par le truchement d'un Arrêté d'extension.

7°/ Durée, révision et dénonciation de la Convention - Article G.30 :

Mêmes remarques que ci-dessus, avec circonstance aggravante : il ne s'agit plus des "*parties contractantes*" mais des "*parties*". Qui sont les "*parties*" du côté salariés ? Les organisations syndicales signataires ou l'ensemble des salariés ???

8°/ Durée du travail - Article 0 2 :

Au 2ème alinéa de C) Heures supplémentaires :

- la référence à L. 212-8 est une incitation à conclure des accords dérogatoires : s'il y en a, il sera temps d'appliquer ledit article mais pas avant. De toute façon si référence il y a ce n'est pas L.212-8 mais L.212-8.II,
- pour les continus ce n'est pas 39 heures mais 35 heures,
- de quelles "équivalences" est-il question ?

Au 3ème alinéa de d) Repos compensateur, il est fait bon marché du repos hebdomadaire du dimanche.

Au point f) Travail par poste, il est également fait bon marché du repos hebdomadaire de dimanche ("*arrêt hebdomadaire fixé si possible le dimanche*" pour le semi-continu et "*avec arrêt hebdomadaire*" sans autre précision pour le travail poste).

Au point f) travail par poste, encore : il est scandaleux, compte tenu du niveau des "*taux horaires minimum conventionnels*" que la compensation financière prévue pour les continus et semi-continus ne soit pas réelle, c'est-à-dire s'ajoutant au salaire effectif, mais purement illusoire par une simple argumentation du minimum conventionnel.

9°/ Indemnité de panier - Article 03 :

On ne saurait mieux dire que, sauf pour un poste, toute restauration ou tout rafraîchissement sont à la charge de l'intéressé.

10/ Licenciement - chômage - Article 06 :

Un dessin accompagnant le dernier alinéa de a) licenciement collectif permettrait peut-être d'en comprendre le sens et la portée ?

11°/ Modification du contrat de travail - Article 08 :

Le point b) dans sa rédaction ("*lorsqu'un salarié est appelé à*" et non "*lorsqu'un salarié a accepté de ...*" signifie que le changement de lieu n'est pas une modification substantielle du contrat de travail visée en a) .

12°/ Adaptation de la rémunération à l'horaire réel - Article 014-3 :

Même remarque qu'au 8°) concernant les 35 heures des continus.

13°/ Paiement de la rémunération - Article 014-4 :

Quels sont donc les non-"bénéficiaires" de l'accord de mensualisation ?

14°/ Indemnité de départ à la retraite - Article 019, B20, C16 :

- Le départ à la retraite, sur décision du salarié ne constitue pas une démission à 65 ans ou plus mais dès 60 ans et, dès cet âge, il y a ouverture du droit à l'indemnité de départ en retraite.

- L'âge de 65 ans ou plus reste valable si la décision de "mise à la retraite" est prise par l'employeur.

- Le début du dernier alinéa constituer une contre-vérité que le Ministre du Travail ne peut accepter. Le rapport au Président de la République précédant le texte de l'Ordonnance du 26 Mars 1982 est, sur ce point, sans ambiguïté, et exclut l'"interprétation" donnée par la C.C.N. :

"L'abaissement à 60 ans de l'âge de la retraite est une aspiration sociale ancienne qui n'a pas reçu jusqu'à présent une réponse satisfaisante(...)"

(...) L'abaissement de l'âge de la retraite constituera donc une étape significative de la politique de progrès social mise en oeuvre par le Gouvernement."

C'est clair, comme est claire l'intention des auteurs (patronaux) du texte qui transforment une conquête sociale en une mesure conjoncturelle pour mieux la fragiliser et la supprimer.

15°/ Une "application" qui vaut négation de l'Article G.26 (Avantages acquis) :

Dans des Annexes classifications du personnel ouvrier on retrouve cette curieuse "application" de l'article G.26, telle qu'elle figure pour les Industries de la Céramique sanitaire :

En application de l'Article G.26, le personnel ouvrier bénéficiant à la date d'application de la présente classification d'un coefficient hiérarchique supérieur à celui déterminé par la présente classification, la conservera, et de ce fait, bénéficiera des avantages afférents à ce coefficient si celui-ci correspond à la fonction de l'intéressé (souligné par nous)."

Tout commentaire serait superflu.

16°/ La mobilité géographique inscrite dans le contrat d'embauche : Articles E.2 et C.2 :

Si, dans l'avenant ouvrier, on affirme implicitement que le changement de lieu de travail n'est pas une modification substantielle du contrat de travail (voir plus haut 11°/), on est plus direct en ce qui concerne les autres catégories de personnel : les intéressés ont droit à une "lettre d'engagement" qui l'explique.

17°/ Les dispositions légales relatives à la durée du travail sont sans objet pour les employés, techniciens, agents de maîtrise et cadres : Articles E.4 et C.4 :

Il est vrai que, en "contre-partie", les E.T.A.M. deviennent du "personnel d'encadrement" et qu' "il appartiendra à l'employeur de prendre, en concertation avec les intéressés et leurs représentants, les mesures d'adaptation nécessaires" !

18° Une innovation remarquable : la période des congés étendue sur 12 mois : Articles E.14 et C.12 ! :

Etendue au bénéfice de qui ? De l'employeur, lequel, par le 3eme alinéa des dits articles, est autorisé à obliger le salarié à prendre au moins une partie importante de son conge en dehors de la periode du 1er Mai au 31 Octobre.

* * * * *
* * * * *
* * * * *
* * * * *

Paul

Article L. 133-5

La convention de branche conclue au niveau national contient obligatoirement pour pouvoir être étendue, outre les clauses prévues aux articles L. 132-5, L. 132-7 et L. 132-17, des dispositions concernant :

- 1° L'exercice du droit syndical et la liberté d'opinion des salariés ;
- 2° Les délégués du personnel, les comités d'entreprise et le financement des activités sociales et culturelles gérées par lesdits comités ;
- 3° Les éléments essentiels servant à la détermination des classifications professionnelles et des niveaux de qualifications, notamment les mentions relatives aux diplômes professionnels ou à leurs équivalences, à condition que ces diplômes aient été créés depuis plus d'un an ;
- 4° Les éléments énumérés ci-dessous du salaire applicable par catégories professionnelles, ainsi que les procédures et la périodicité prévues pour sa révision :
 - a) Le salaire minimum national professionnel du salarié sans qualification,
 - b) Les coefficients hiérarchiques afférents aux diverses qualifications professionnelles,
 - c) Les majorations pour travaux pénibles, physiquement ou nerveusement, dangereux, insalubres,
 - d) Les modalités d'application du principe « à travail égal, salaire égal » et les procédures de règlement des difficultés pouvant naître à ce sujet, compte tenu notamment des situations révélées par l'application de l'article L. 132-12, deuxième alinéa ;
- 5° Les congés payés ;
- 6° Les conditions d'embauchage des salariés, sans que les dispositions prévues puissent porter atteinte au libre choix du syndicat par ceux-ci ;
- 7° Les conditions de la rupture des contrats de travail notamment quant au délai-congé et à l'indemnité de licenciement ;
- 8° Les modalités d'organisation et le fonctionnement de l'apprentissage, de la formation professionnelle et de la formation permanente dans le cadre de la branche considérée, y compris des modalités particulières aux personnes handicapées ;
- 9° L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et les mesures de rattrapage tendant à remédier aux inégalités constatées. Ces mesures s'appliquent notamment à l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelle et aux conditions de travail et d'emploi ;
- 10° L'égalité de traitement entre les salariés français et étrangers, notamment en matière d'emploi ;
- 11° Les conditions propres à concrétiser le droit au travail de toutes personnes handicapées en état d'exercer une profession, notamment par application de l'obligation d'emploi prévue à l'article L. 323-9 ;
- 12° En tant que de besoin dans la branche :
 - a) Les conditions particulières de travail des femmes enceintes ou allaitant et des jeunes,
 - b) Les conditions d'emploi et de rémunération du personnel à temps partiel,
 - c) Les conditions d'emploi et de rémunération des travailleurs à domicile,
 - d) Les garanties des salariés appelés à exercer leur activité à l'étranger,
 - e) Les conditions d'emploi des personnels, salariés d'entreprises extérieures, notamment les travailleurs temporaires ;
- 13° Les procédures conventionnelles de conciliation suivant lesquelles seront réglés les conflits collectifs de travail susceptibles de survenir entre les employeurs et les salariés liés par la convention.