



REÇU 16 JUIN 2004

Montreuil, le 14 juin 2004

M-F.B./F.R.
Secteur Garanties Collectives – Salaires
Espace Activité Revendicative

☎ 01.48.18.84.48 ☎ 01.48.18.81.68
✉ emploi-garanties-coll@cgt.fr

**Opposition C.G.T. à l'extension de
l'Accord sur classifications et RMAG
et de l'Avenant N°1 sur RMAG, primes et indemnité de retraite
conclus le 13 février 2004
dans le cadre de la C.C.N. des Tuiles et Briques
(sous-commission du 27 mai 2004)**

Les négociations se sont déroulées avec de multiples incidents et comportements que nous considérons comme autant d'irrégularités à la tenue d'une négociation loyale, dans laquelle l'ensemble des parties aient bénéficié d'une même considération et traitement. Cela nous a du reste conduit à alerter les services de la direction départementale du travail et du ministère du Travail sur certains de ces faits ...

Nous reviendrons à la fin de notre intervention sur quelques faits que nous n'acceptons pas, même si ce n'est pas l'objet premier de notre opposition, mais plus des raisons qui nous conduiraient à demander qu'à l'avenir dans cette branche, nous ayons des négociations dans le cadre de paritaires en commission mixte.

L'objet premier de notre opposition, c'est bien la question du contenu de l'accord et de l'avenant qui l'accompagne, et les problèmes qu'il pose au regard des dispositions légales.

Sur le système de classification :

Il s'agit d'un système de classification à critères classant qui, dans sa logique sert à la pesée des emplois au sein des entreprises de la profession. Il n'est donc pas sur ce point en rupture avec la logique du système en vigueur dans la profession antérieurement ou d'un système de type Parodi qui attachent la position hiérarchique à une valeur de « qualification » donnée au poste de travail ou à l'emploi et non à la qualification que détient le salarié, que celui-ci peut mettre en œuvre dans une activité de travail.

Cela dit, indépendamment de cette logique de l'accord de classification qui attache la position à l'emploi et non à une valeur d'une qualification reconnue au salarié (ce qui au passage n'est pas sans poser problèmes pour aborder les questions de validation et de reconnaissance des acquis de la formation initiale et continue suivie

par le salarié, ou encore de la validation des acquis de l'expérience du salarié, V.A.E.) nous constatons que l'accord en question n'atterrit sur aucune hiérarchisation des niveaux de qualification.

Le système négocié est seulement un moyen de classer des emplois dans des groupes d'emplois sur la base de critères (*très subjectifs*) et d'une grille de cotation de chaque critère et dont les résultats obtenus pour chacun sont ensuite totalisés, sans qu'à aucun moment cela définisse une quelconque hiérarchisation entre ces groupes d'emplois.

Il ne figure (c'est quand même un paradoxe) plus aucune notion de catégories professionnelles, ni aucun coefficient hiérarchique, dans ce nouveau système dit de classification.

Or, selon les termes de l'Article L 133-5 du Code du travail, pour qu'une convention collective puisse être étendue, elle doit comporter un certain nombre d'éléments réputés être obligatoires.

Notamment les paragraphes ci-après :

Paragraphe 3 : Les éléments essentiels servant à la détermination des classifications professionnelles, notamment les mentions relatives aux diplômes professionnels ou leurs équivalences.

(Nous n'avons aucun lien entre les diplômes, ou leurs équivalences en terme de formation ou d'études selon les niveaux de l'éducation nationale, et un niveau hiérarchique dans la grille de classification. Elle ne définit du reste plus aucune hiérarchie des classifications).

Paragraphe 4 : Les éléments énumérés ci-dessous du salaire applicable, par catégorie professionnelle, ainsi que les procédures et la périodicité prévue pour sa révision.

(L'accord signé ne fait plus aucune référence à un salaire horaire ou mensuel) en correspondance à une catégorie professionnelle, les notions même de catégories professionnelles, de coefficients et de salaires ont purement et simplement été supprimées, par les dispositions du dit accord, des dispositions conventionnelles existantes. Les employeurs ont, y compris, souligné qu'il n'était plus question de négocier dans la branche des tuiles et briques sur les salaires. En guise de fixer les procédures et la périodicité prévue pour la révision du salaire applicable par catégorie, l'accord organise, prévoit sa disparition pure et simple, cela au mépris de la loi sur la négociation obligatoire sur les salaires).

Au diable le fait que le Code du travail fixe pour l'extension d'une convention l'obligation de préciser dans celle-ci

- a) le salaire minimum national professionnel du salarié sans qualification ;
- b) les coefficients hiérarchiques afférents aux diverses qualifications professionnelles.

Avec cet accord et son avenant, nous n'avons plus du tout de salaires conventionnels, plus de catégories, plus aucun coefficient, et plus de qualifications professionnelles auxquels se rattachent ces éléments.

Quant à la modalité d'application du principe « à travail égal, salaire égal » bien malin qui pourra lui donner encore un sens dans la convention, privée qu'elle serait de toute notion de salaires garantis, et de reconnaissance des niveaux de qualifications de la ou du salarié(e), au regard entre autre de ce que l'on a dans la notion de « travail égal », c'est à dire notamment constituant un ensemble

comparable de connaissances résultant de formations expériences consacrées le cas échéant par un titre ou diplôme ou une équivalence reconnue.

Entre les 6 critères retenus pour classer les emplois dans l'un des 5 groupes d'emplois (et non dans une grille de classification des niveaux de qualification), le critère qui compte le moins de tous, est celui des connaissances (savoir et savoir-faire) et encore ne sont pris en compte que les connaissances qui seront estimées être celles requises pour la tenue de l'emploi.

Alors même que l'enquête sectorielle dans la branche professionnelle des tuiles et briques, a mis l'accent sur le rôle fondamental que représente la question des connaissances, s'agissant des besoins de main d'œuvre pour garantir son existence et son développement en France, c'est le point le plus mal pris en compte dans le système que cet accord instaure. Cela dénote une volonté de ne pas reconnaître à sa juste valeur la qualification des salariés.

Sur les questions des salaires applicables en correspondance aux qualifications :

Comme nous l'avons déjà souligné, l'accord non seulement ne répond pas à cette exigence que fixe la loi s'agissant des clauses obligatoires dans une convention collective étendue, mais il est même l'instrument d'une politique patronale visant à supprimer toute référence de salaire garanti, telle que nous l'avions dans la convention. La casse déjà opérée sur ce point dans les années antérieures (en particulier depuis 1998, date à partir de laquelle nous n'avons plus eu de négociations salariales de branche au prétexte de renégociations sur les classifications) appelait une reconstruction mais certainement pas une suppression, aux mépris de nos exigences de bon droit.

Si nous ne pouvons nous opposer à la conclusion d'un accord portant sur une notion de rémunération minimale annuelle garantie dès lors qu'il y a une volonté des parties de conclure une telle garantie venant s'ajouter ou plus précisément compléter les garanties salariales que se doit de contenir une convention, (*nous n'étions du reste pas hostiles à la négociation*), en revanche, nous ne saurions admettre qu'une telle disposition se substitue aux salaires garantis conventionnels qu'elle abrogerait purement et simplement (en toute illégalité, comme nous le faisons remarquer et le dénonçons vigoureusement).

La loi sur l'obligation de négocier annuellement les salaires dans la branche professionnelle ne saurait souffrir de dérogation, au principe qu'un accord sur une REMAG (rémunération minimale annuelle garantie) ait été conclu par ailleurs.

Si la liberté nous est laissée à ce niveau de négociation, de décider si nous négocions sur des salaires minima ou sur des salaires effectifs, la loi et la circulaire d'application qui a suivi celle-ci, ne laisse aucune ambiguïté sur le fait que cette négociation porte sur les salaires.

Il y est même précisé :

Que la négociation doit être réelle et non formelle, ce qui implique notamment que l'ordre du jour et les revendications déposées par les organisations syndicales devront être discutés de façon approfondie. Des propositions et éventuellement des contre-propositions devront être formulées, analysées, et discutées. La négociation se passera d'autant mieux que l'ensemble des informations disponibles sur le sujet en cause sera connu de tous les partenaires. (Nous condamnons que les « négociations » conduisant à cet accord n'aient pas respecté les principes ci dessus et ci-après).

3113 L'obligation de négocier sur les salaires (Circulaire DRT n° 15) :

Selon les termes du premier alinéa de l'Article L 132-12 la négociation annuelle obligatoire doit porter sur les salaires sans autre précision. Cette absence de précision traduit la volonté de tenir compte de la très grande diversité des situations observées au plan des branches. Il est ainsi possible d'orienter la négociation dans différentes directions pour les salaires effectifs, en niveau et en évolution pour les divers mécanismes de rémunération garantie, en niveau et en évolution pour les salaires minima hiérarchiques, en liaison avec les classifications, de façon à redonner à ces minima leur rôle de valeur plancher pour les diverses catégories professionnelles.

Cet objectif implique naturellement la réduction de l'écart entre salaires minima et salaires réels, qui constitue par ailleurs le préalable indispensable à la mise en œuvre d'une politique conventionnelle efficace de revalorisation des bas salaires.

Ce qui doit caractériser la négociation salariale obligatoire, notamment dans les branches où il est d'usage d'avoir plus d'une négociation salariale dans l'année (situation que l'on avait dans les tuiles et briques), c'est qu'elle doit être l'occasion d'un examen de la situation économique et sociale de la branche. Il importe en effet, et c'est le sens de cette innovation majeure, que les partenaires sociaux puissent négocier en connaissance de cause.

Cela implique en matière salariale, qu'ils puissent disposer d'éléments de comparaison entre salaires minima hiérarchiques et salaires effectifs par catégorie ...

Nous pourrions ajouter bien entendu que compte tenu que la loi fait aussi obligation depuis le 13.11.1982 que nous traitons des modalités propres à garantir le principe « à travail égal, salaire égal », nous devons disposer des éléments pour juger de cela dans une portée générale (entre hommes et femmes, au niveau des salaires pratiqués entre jeunes et anciens, entre salariés, en contrat à durée indéterminée ou en contrat à durée déterminée ou temporaire, etc.).

Par définition, nous voyons bien qu'il nous deviendrait impossible de pouvoir déduire à partir de la notion de REMAG et ce qu'elle englobe, quoique se soit des politiques salariales conduites dans les entreprises au regard des qualifications professionnelles.

Ce faisant nous aurions là, un déni de tous les principes d'une négociation salariale obligatoire à deux niveaux telle que le législateur l'a établie.

Nous en défendons l'application en tant qu'un droit des salariés, et si le monopole de négocier a été donné à leurs organisations syndicales représentatives, nous considérons qu'il n'appartient à nulle d'elles de porter atteinte à ce droit, d'ordre public.

Le fait qu'elles ne soient pas présentes dans toutes les entreprises pour pouvoir y négocier les salaires effectifs en rapport aux besoins, à l'évolution du coût de la vie, et vis à vis des qualifications, souligne toute l'importance que le niveau de la branche professionnelle soit un niveau fort de négociation sur les salaires garantis pour de nombreux salariés.

L'attitude des employeurs et ce que sous-tend cet accord est inacceptable.

Sur les modalités d'application de la nouvelle classification :

Qu'il s'agisse de la procédure de mise en place de la commission technique provisoire de suivi par voie d'accord d'entreprise ou de celle prévue par le mécanisme de l'accord de branche, le rôle, les prérogatives qui y sont laissés aux institutions représentatives du personnel, lorsqu'elles existent, sont pour le moins ambiguës voir restrictifs ... (notamment au 8^{ème} alinéa du sous chapitre 4-2-1 et dispositions du 4-2-2).

Ainsi ce n'est pas le CE (ou à défaut les DP) qui serait informé et consulté sur la mise en œuvre des nouvelles classifications, mais seulement la commission technique de suivi.

En dehors d'un accord d'entreprise prévoyant pour la mise en place des classifications un vrai processus de négociations avec les syndicats et de consultation des institutions représentatives du personnel comme cela doit se faire, nous serons avec une commission sans autre pouvoir que de suivre de loin les décisions du patron ou ses représentants, car elle ne participera même pas au dispositif d'évaluation conduisant aux classements (des emplois), mais sera informée et consultée sur l'avancement des travaux et sur leurs résultats.

Nous ne nous étendrons pas sur les conditions de recours individuels des salariés devant cette commission technique de suivi, pour laquelle il y a confusion des rôles entre une mission de suivi technique de l'application de l'accord, et celui des délégués du personnel qu'elle ne saurait avoir, tout comme nous avons précédemment soulevé l'ambiguïté de son rôle au regard des droits et prérogatives du CE. (vu sa composition et le mode de désignation de ses membres, cette commission n'est pas une commission du CE, même si celui-ci peut en certains cas avoir un avis à donner sur la composition de la dite commission dont la moitié des membres relève d'une décision unilatérale de l'employeur).

Quant à la commission nationale de suivi, (réservée aux seules organisations signataires) et dont on ne voit pas dans la mission qui est la sienne ce qui relève du rôle d'une commission de suivi d'un accord, ou d'une commission d'interprétation des textes signés, (pouvant le cas échéant préciser, donc redéfinir, seule des dispositions), ou encore celui d'une commission de conciliation portant sur des litiges autres que des cas individuels, mais pour lesquels l'accord prévoit qu'elle pourra rencontrer si elle le juge nécessaire les parties « défenderesses et demanderesses » qui dans ce cas devront comparaître en personne.

(Serions-nous en présence d'une sorte de tribunal des prud'hommes où s'auto-institueraient juges, les employeurs et les seules organisations syndicales de salariés qui auraient été d'accord avec ces derniers sur le contenu de la chose jugée ? Heureusement qu'un peu avant dans leurs élucubrations, ils se déclarent incompétent en la matière !).

Nous atteignons des sommets dans la confusion des rôles et des pouvoirs et droits.

Lors d'un relevé de conclusion signé de toutes les organisations (*qui même s'il ne signifiait pas un accord de celles-ci ou de certaines de celles-ci avec la logique du système de classifications, mais plus une sorte d'état, de constat d'avancement des discussions*), il nous était apparu que le suivi de la mise en place des classifications relèverait plutôt du rôle de la CPNE ou pour le moins de manière paritaire avec toutes les parties signataires ou non.

C'est sans doute lorsque les employeurs ont décidé de faire un seul et même accord du projet sur les classifications et de leur projet d'y mettre en correspondance la REMAG (en substitution aux salaires mensuels garantis de la convention) qu'ils ont

décidé de la nature, du rôle et de la composition de la commission nationale de « suivi » réservée aux seuls signataires (manière classique, entre beaucoup d'autres, pour forcer la main à certaines organisations pour obtenir leur signature).

Sur la question du bulletin de paie :

Pour avoir relu l'article du Code du travail mentionné au paragraphe 4-4 nous n'y avons pas trouvé parmi les mentions à faire figurer sur le bulletin de paie, le terme de groupe. Et si le terme de niveau y figure bien, c'est à juste titre accompagné du terme coefficient (ce qui au regard des dispositions prévues en d'autres articles du Code du travail est pure logique).

Sur l'avenant joint à l'accord :

Nous remarquons que l'intitulé de l'accord du 13.2.2004 auquel il se réfère, est différent de l'intitulé exact que l'accord en question avait. (Il s'agit là d'un élément révélateur de la manœuvre des employeurs de la branche de joindre leur projet classification et leur projet REMAG pour faire signer l'ensemble par au moins trois organisations de manière à se mettre à l'abri du droit d'opposition prévu pour les accords de branche, *(dont nous déplorons le peu de cas qu'il fait de la démocratie et de la réelle représentativité des organisations syndicales au plan national dans celle-ci) ...*

Avec cet accord et cet avenant nous touchons à des éléments essentiels du contrat de travail, et à une modification de très nombreux articles de la convention collective nationale en vigueur.

Parmi ces modifications, notons le changement de la règle de définition de la prime d'ancienneté. Celle-ci conduira à ce que les salariés qui se voyaient, jusqu'à présent, appliqués des règles plus favorables dans l'entreprise, en subiraient la suppression pour se retrouver avec la nouvelle règle de calcul conventionnelle et pour la partie de l'avantage actuel se situant au-delà, il se retrouverait avec la différence de portée sur une ligne compensatrice appelée à se réduire avec l'évolution future du montant de la garantie conventionnelle, pour disparaître lorsque la garantie conventionnelle atteindrait le niveau de la garantie que le salarié avait au moment de la mise en place de l'accord. Nous sommes bien dans une démarche de remise en cause et de dégradation d'une garantie antérieure, ce qui entre autre ne va pas manquer de soulever des problèmes au regard des dispositions de la convention (Article G26 - AVANTAGES ACQUIS) en cas d'usage ou d'engagement unilatéral, ou d'accords antérieurs à la date de conclusion de la convention, ou en cas d'accords postérieurement à cette date, qui ne peuvent disparaître du seul fait du présent accord, sans une dénonciation en bonne et due forme.

Nous insistons sur notre exigence que la convention comporte à nouveau une grille de salaires garantis (mensuel et horaires) qui soient à la fois hiérarchisés et applicables, en correspondance aux catégories professionnelles définies, comme la loi en fait l'obligation.

Nous considérons que l'accord abrogeant les garanties salariales, et servant de prétexte à un refus patronal de toutes négociations portant sur les salaires garantis participe d'un moyen et d'une manœuvre délibérés d'entraver l'obligation de négocier annuellement les salaires dans la branche des tuiles et briques.

Sur les conditions de la « négociation' » :

Il est clair que si nous nous référons aux conditions d'une négociation loyale telle que le prévoit la loi à ce sujet ainsi que les textes de la circulaire d'application qui s'y rattachent, nous considérons que nous nous sommes retrouvés bien en dehors d'un tel cadre.

Refus de la partie patronale de négocier sur les revendications des organisations réclamant que l'on définisse des salaires garantis mensuels en correspondance des coefficients hiérarchiques des différentes catégories professionnelles.

Cela après un refus de leur part de définir ces coefficients pour les divers niveaux de qualification.

Les patrons ont décidé en fait de fixer et bloquer le cadre des négociations sur la base de leurs positions visant à supprimer les salaires garantis de la convention et la négociation ultérieure sur ceux-ci et à leur substituer une REMAG.

Ils ont dans les faits et comportement décidé qu'ils ne négocieraient qu'avec la seule organisation syndicale acceptant ce principe.

Les autres organisations étaient certes convoquées et présentes, mais de fait écartées des débats puisque systématiquement ceux-ci étaient bloqués par le dictat par lequel les employeurs figeaient le cadre des négociations.

Pour pouvoir aborder et traiter des salaires garantis en correspondance aux classifications, nous avons demandé que soit négocié un salaire minimum mensuel pour chaque catégorie et, en rapport à chacune d'entre elles, une REMAG, (soulignant que c'était le compromis auquel nous étions parvenus dans d'autres branches professionnelles).

De nouveau, ce fut le refus des patrons soulignant qu'ils négociaient la REMAG, mais pas et plus du tout sur les salaires. Ils comparèrent notre exigence s'appuyant sur l'obligation de négocier sur les salaires et sur le respect des dispositions du Code du travail, à la guerre de tranchée de 14-18.

Le rappel des textes législatifs et réglementaires sur la question des clauses obligatoires dans une convention collective pour qu'elle soit étendue, a eu pour toute réponse « cela ne nous fait pas réviser notre point de vue sur le sujet, et modifier notre position, ce sont les textes du Code qui méritent une révision ».

Ils ont ensuite continué la discussion sur la REMAG en ignorant et évacuant toutes les autres interventions qui sortaient pour eux du cadre de ce qu'ils avaient décidé de discuter.

Quelle attitude adopter alors ? Quitter les réunions ? Cela eu été cautionner leurs manœuvres et un moyen de nous exclure des « négociations » en leur donnant le prétexte comme quoi c'est nous-mêmes qui nous serions exclus.

Autres incidents :

De manière unilatérale, les employeurs ont pris la décision d'annuler deux réunions paritaires de négociation (pourtant elles avaient été arrêtées d'un commun accord entre toutes les parties). Nous n'en avons été prévenus qu'au tout dernier moment.

A la suite de cela pour reprogrammer une nouvelle réunion, la partie patronale a fait aux organisations syndicales des propositions de dates, pour finalement en retenir une, celle pour laquelle notre organisation (suffisamment tôt pour rechercher une autre date convenant à tous) les avait informés de son impossibilité d'y participer car tenant son congrès.

Malgré notre intervention et protestation, ils ont décidé de tenir cette « paritaire » en sachant que de fait nous nous trouverions empêché d'y participer.

A la fin de cette réunion une nouvelle date a été arrêtée avec les présents sans que nous n'ayons jamais été consultés et même informés de sa tenue. Il aura fallu que nous rencontrions les représentants des autres organisations syndicales dans une réunion se tenant dans une autre branche professionnelle pour pouvoir être mis au courant de sa tenue très proche et donc que nous puissions prendre des dispositions pour y participer. Nous n'avions pas reçu les documents que les autres organisations avaient. C'est l'une des organisations (Force Ouvrière) qui nous les a alors transmis par E-mail et Télécopie.

Lors de la réunion, les employeurs ont souligné avoir envoyé à tous (par E-mail) les documents dont nous ne nous expliquons pas le fait de ne pas les avoir trouvés, alors que ceux envoyés par FO (par la même voie) nous sont bien parvenus.

Hormis ce problème, et notre intervention pour que dates et ordres du jour soient définis d'un commun accord avec toutes les parties à la négociation et pas avec certaines d'entre elles (fussent-elles en nombre majoritaire), nous avons assisté au même scénario qui nous interdisait de sortir du cadre des négociations imposé par les employeurs et portant pour l'essentiel sur la définition du contenu de la REMAG.

Alors que sur la convocation, la réunion portait une heure de début et une heure de fin, (outre le retard pris au démarrage du fait de l'absence de la délégation patronale), nous avons été les témoins de la poursuite des négociations avec une seule organisation, au-delà de l'horaire de fin de négociation fixée, (et ce alors que des organisations, à l'heure dite, avaient du quitter la table des négociations, ayant compte tenu des indications de la convocation et les billets achetés, des transports à prendre impérativement). C'était l'avant dernière réunion qui précéda la tenue de la réunion réservée uniquement à une séance de signature.

Pour toutes ces raisons, nous opposons à l'extension de l'Accord et de l'Avenant du 13 février 2004.

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'P. Guéhenne' or similar, written in a cursive style.