

**ACCORD DU 13 FEVRIER 2004 RELATIF A LA REFORME DES
CLASSIFICATIONS ET DES REMUNERATIONS MINIMALES
ANNUELLES GARANTIES DES OUVRIERS, ET DES
EMPLOYES, TECHNICIENS, ET AGENTS DE MAITRISE (ETAM)
RELEVANT DES DISPOSITIONS DE LA CONVENTION COLLECTIVE
NATIONALE DES TUILES ET BRIQUES (CCNTB)
DU 17 FEVRIER 1982.**

Entre

La FEDERATION FRANCAISE DES TUILES ET BRIQUES,
Agissant au nom des entreprises qui lui sont rattachées,
d'une part,

Et

Les ORGANISATIONS SYNDICALES DES SALARIES suivantes :

- La FEDERATION NATIONALE DES SALARIES DE LA CONSTRUCTION ET DU BOIS - CFDT,
- La FEDERATION BATIMAT TP - CFTC,
- La FEDERATION NATIONALE DE LA CONSTRUCTION SCAMIC – SYNDICAT NATIONAL DES CADRES, AGENTS DE MAITRISE ET TECHNICIENS DES INDUSTRIES CERAMIQUES – CFE-CGC,
- La FEDERATION NATIONALE DES TRAVAILLEURS DU VERRE ET DE LA CERAMIQUE - CGT,
- La FEDERATION FORCE OUVRIERE CERAMIQUE, CARRIERES ET MATERIAUX DE CONSTRUCTION, EXPLOITATION THERMIQUE – CGT-FO.

d'autre part,

J.V.

J.

RET

RET

PREAMBULE

1. Sur la nécessité de réformer le système actuel de classification :

Les partenaires sociaux signataires de la Convention Collective des Tuiles et Briques ont constaté, au fil du temps et de la pratique, que l'ancienne grille de classification des salariés, type Parodi, fondée sur une dénomination et une hiérarchisation des postes éprouvait des difficultés à rendre compte à la fois de la transformation des emplois tenus et également à prendre en compte les nouvelles activités découlant des techniques ainsi que des nouveaux produits et services mis en œuvre par notre profession.

Cette méthode de classification apparaît donc totalement obsolète en ne permettant pas de référencer des emplois existant actuellement dans la profession et en ne fournissant aucun moyen d'adapter la classification attribuée aux emplois en fonction de l'évolution des conditions d'exercice de ces derniers.

Cette inadaptation a pour conséquence :

- une très grande diversité des intitulés d'emplois dans les entreprises aboutissant à rendre peu clair leur positionnement au sein de la grille actuelle de classification et difficile l'attribution d'un coefficient hiérarchique,
- l'inexistence de filières qui est un frein à la mobilité et à l'évolution professionnelle,
- et une difficulté pour repérer les besoins en formation en fonction de l'évolution des conditions d'exercice des emplois.

Dans ces conditions, face à ce constat, et dans un souci d'adaptation, de modernisation et de valorisation des entreprises du secteur de l'industrie des tuiles et briques et de leur personnel, il est apparu nécessaire aux partenaires sociaux signataires de la Convention Collective d'adopter une nouvelle méthode de classification des ouvriers et ETAM reflétant réellement et concrètement la structure des emplois de la profession.

2 Sur les principes fondamentaux de la nouvelle classification :

Dans cet esprit, les parties signataires du présent accord affirment leur volonté de construire un dispositif de classement durable et évolutif qui appréhende toutes les composantes actuelles des emplois nécessaires au maintien de la compétitivité des entreprises du secteur.

En adoptant cinq critères pour classer l'ensemble des emplois, les parties signataires affirment également leur volonté de se tourner résolument vers l'avenir en élaborant des dispositifs susceptibles de prendre en compte les évolutions futures des métiers de la branche.

Ces critères prennent en compte le souci collectif de la branche de dynamiser et de gérer les compétences de ses collaborateurs, de répondre aux aspirations et attentes des salariés du secteur, tout en prenant en compte les enjeux économiques des entreprises de la profession.

15.00. / 2

3. Sur les objectifs de la nouvelle classification :

Le présent accord a pour objectifs :

- de répondre au souci des parties signataires d'intégrer tous les emplois quelle que soit la structure organisationnelle de l'entreprise,
- de permettre la prise en compte de l'évolution et des transformations des emplois dans le temps, ainsi que les compétences démontrées par chaque salarié,
- d'adopter une grille de classification unique et continue applicable à l'ensemble des filières professionnelles,
- de déterminer une méthode de classement des emplois identique pour toute la profession,
- de décrire et classer les emplois avec cette unique méthode en tenant compte de leurs conditions effectives d'exercice dans les entreprises ainsi que de l'organisation et du contexte spécifiques à ces dernières ,
- et enfin de ranger chaque emploi dans un groupe de classification au sein de la grille.

ARTICLE 1 : CHAMP D'APPLICATION DE L'ACCORD

A compter de la signature du présent accord, ce nouveau dispositif annulera et remplacera toutes les dispositions antérieures de la CCNTB (articles et annexes) concernant les classifications professionnelles des ouvriers, et des ETAM .

L'objet du présent accord de branche est aussi d'instaurer une nouvelle définition des rémunérations minimales sur la base d'une rémunération minimale annuelle garantie des ouvriers et des ETAM relevant de la CCNTB.

La présente refonte du système de classification et du principe de rémunération minimale garantie emporte modification, et/ou abrogation de certains articles de la CCNTB.

ARTICLE 2 : CONSEQUENCES SUR LA CONVENTION COLLECTIVE

A compter du jour de la signature du présent accord, la rédaction des articles G4, O3, O4, O12, O24, E2 est modifiée comme suit : Il conviendra de substituer aux termes « catégories » et « coefficients » les termes « groupes » et « niveaux ».

T.U.



A compter du jour de la signature du présent accord, la rédaction des articles et annexes suivants : G16, O11, O17, O18, O20, AO1, AO2, AO3, E8, E10, E11, E12, AE1, AE2, AE3 de la CCNTB est abrogée et remplacée par les dispositions du présent accord.

La mise en place de cette nouvelle classification ne pourra avoir pour effet de diminuer la rémunération effective d'un salarié inscrit à l'effectif ou d'affecter le statut qui lui était attribué antérieurement.

En application des articles L 141-10 et suivants du Code du Travail, l'accord ne remet pas en cause les accords d'entreprise, d'établissement ou les usages dont pourraient bénéficier les salariés. Ces accords ou usages continuent à s'appliquer aux conditions antérieures auxquels ils ont été définis.

Cet accord de branche portant refonte du système de classification de la profession des tuiles et briques trouvera un prolongement par l'ouverture de négociations pour la catégorie des cadres.

ARTICLE 3 : LES BASES DU NOUVEAU DISPOSITIF DE CLASSIFICATION

La nouvelle classification proposée s'appuie sur un dispositif de critères classants. Ce système est établi sur la base d'une grille unique et continue pour les Ouvriers et les ETAM qui comprend cinq groupes d'emplois.

Le dispositif (3.1) défini dans l'accord de branche comporte une méthode de critères classants permettant la constitution de groupes et de niveaux (3.2).

3.1 Les fondements du dispositif.

- La nouvelle classification professionnelle est fondée sur une description et une pesée des emplois dans chaque entreprise ainsi que sur la reconnaissance de groupes et de niveaux communs à l'ensemble de la branche.
- la pesée de tous les emplois dans chaque entreprise se réalise par l'application d'une méthode de pesée identique pour toute la branche.
- Cette méthode de pesée repose :
 - sur des critères classants identiques, au nombre de cinq (complexité, impact, relations, autonomie, connaissances) ; lesquels ont fait l'objet d'une définition validée par le relevé de conclusions du 15 mars 2002, signé par l'ensemble des partenaires sociaux.
 - sur une même grille de points, appelée grille de cotation qui permet la pesée de chaque emploi. Après addition des points obtenus sur la grille pour l'ensemble des critères, chaque emploi est positionné sur un des 5 groupes de façon fixe dont il est impossible de déroger par quelque méthode que ce soit. Le nombre de points ainsi obtenu ne sert uniquement qu'au rangement de l'emploi dans un groupe.

S-L-V

Ch.

H.C.

SEIT

- A la classification par groupe, s'ajoute un système de niveaux permettant d'apprécier la maîtrise effective de l'emploi par son titulaire.

Les niveaux et les critères classants font l'objet de définitions reprises ci-après.

3.2 Méthode de classification :

Cette méthode de classification se définit selon :

- 3.2.1 Une grille de cotation et le classement dans les groupes
- 3.2.2 Des critères classants
- 3.2.3 Des niveaux.

3.2.1 La grille de cotation

La grille de cotation comporte 6 degrés dans chacun des 5 critères

Pour chacun des degrés sont attribués des points suivant l'échelle de cotation :

D E G R E S	Critères	Complexité	Impact	Relations	Autonomie	Connaissances
	1		125	100	100	100
2		150	120	120	120	75
3		180	144	144	144	90
4		216	173	173	173	108
5		259	207	207	207	130
6		311	249	249	249	156

Le classement de l'emploi s'effectue dans l'un des cinq groupes d'après le nombre total de points obtenus après la cotation :

- Groupe 1 : de 465 points à 545 points.
- Groupe 2 : de 546 points à 643 points.
- Groupe 3 : de 644 points à 772 points.
- Groupe 4 : de 773 points à 927 points.
- Groupe 5 : Supérieur à 928 points.

S-U-V-

Jr.

3.2.2 Les critères classants

Les critères classants sont au nombre de cinq. Ils sont définis ci-après ainsi que chacun de leurs six degrés :

1-Complexité.

Définition générale :

Ce critère caractérise le niveau de complexité des opérations à réaliser, l'étendue des techniques à mettre en œuvre dans les situations de travail attachées à l'emploi.

Degrés :

- 1) Les activités sont constituées de travaux simples, répétitifs, les choix sont basés sur des règles et procédures établies. Les activités essentielles sont susceptibles d'être réalisées après une adaptation et une « mise au courant » de courte durée.
- 2) Les activités sont variées, diversifiées, pour être réalisées elles demandent à choisir des solutions adaptées à partir d'usages et/ou d'expériences de situations similaires suivant des méthodes existantes.
- 3) Les travaux sont variés, de nature diversifiée et présentent pour quelques opérations un degré de complexité certain.
Les informations à traiter demandent l'interprétation d'informations variées en vue du choix des solutions les plus appropriées.
- 4) Les opérations à réaliser sont assez complexes, elles s'imbriquent les unes aux autres, et elles requièrent de vérifier la cohérence et la compatibilité d'informations dont les origines sont variées.
Les solutions à trouver et à mettre en œuvre n'ont pas nécessairement été déjà rencontrées.
- 5) Les activités à réaliser présentent des situations complexes et renouvelées et ceci de façon fréquente; les solutions à adopter demandent à envisager et couvrent un champ de spécialités étendues.
- 6) Les travaux sont souvent nouveaux, complexes et comportent parfois des problèmes difficiles à identifier.

2-Impact.

Définition générale :

Ce critère caractérise la portée et les conséquences des activités exercées dans l'emploi. Elles se matérialisent par une portée limitée ou non à l'emploi du titulaire, par leur rapidité et leur durabilité dans le temps et enfin par leur intensité économique (positive ou négative).

Pour les salariés exerçant une fonction d'encadrement, l'impact qui caractérise l'emploi exercé englobe celui des collaborateurs qui sont supervisés.

Degrés :

- 1) L'impact des travaux est limité à ceux de l'emploi; les procédures de réalisation et de contrôle sont directes et permanentes.
Les erreurs sont aisément détectables et leur portée vise les matériels, outillages et opérations en cours.

S. V. V. *Ch.*

H.G.

REV

- 2) L'impact s'étend à d'autres emplois dans l'entreprise ou à l'extérieur, il est significatif mais de portée immédiate.
- 3) Les activités exercées ont des conséquences sur d'autres emplois appartenant à des unités différentes (groupe, section, service...) mais appartenant à la même fonction. Pour éviter ces conséquences un contrôle attentif est à réaliser sur les informations, matières reçues et sur les opérations à réaliser.
- 4) L'impact peut avoir des conséquences sur une période supérieure au mois et pour plusieurs emplois de la même fonction; celles-ci ne sont pas toutes détectables dans des délais courts.
- 5) L'impact des travaux s'étend à d'autres secteurs, il a des conséquences substantielles, et il se traduira dans les résultats obtenus dans différents domaines.
- 6) Les activités portent à la fois sur des cycles de court et de moyen terme, leur impact se traduit dans les résultats obtenus par l'entreprise dans un cadre annuel.

3-Relations.

Définition générale :

Ce critère caractérise les différents modes de communication (écrits et oraux) qui sont à mettre en œuvre dans la tenue de l'emploi, il exprime leur importance, leur fréquence, et leur nature qui sont à mettre en œuvre par le titulaire dans les rapports avec ses interlocuteurs internes et externes.

Degrés :

- 1) Les échanges s'effectuent avec l'environnement immédiat de l'emploi: supérieurs, collègues ou d'autres salariés pour des instructions de travail et passages de consignes.
- 2) Les échanges et les contacts doivent avoir lieu avec des niveaux et une gamme élargie d'interlocuteurs.
- 3) Les activités impliquent échange, diffusion et obtention d'informations auprès d'interlocuteurs internes et externes et sous des formes très diversifiées (écrite/orale).
- 4) Les sujets discutés et/ou rédigés nécessitent une bonne connaissance de l'ensemble des méthodes et usages. Ils demandent des explications, des commentaires et des vérifications.

La forme et le contenu de l'information ne sont pas toujours pré-établis.

- 5) Les contacts ont pour objet d'expliquer, de démontrer, d'argumenter, d'infléchir des points de vue sur des sujets d'une complexité certaine.
- 6) L'emploi requiert du titulaire de présenter, négocier et convaincre des interlocuteurs pouvant avoir des différences de point de vue sensibles sur des sujets impliquant des prises de décisions à court et moyen terme.

4-Autonomie.

Définition générale :

Ce critère caractérise le cadre des mécanismes et procédures d'instructions, de délégation, de contrôle dans lequel sont exercées les activités attachées à l'emploi (que ce cadre soit ou non formalisé dans tous ses aspects).

Les domaines d'exercice de cette autonomie concernent autant l'étendue que le niveau des décisions, l'application des procédures, la résolution des incidents et enfin la gestion des délais.

B-V-V-C/2

Pour les salariés exerçant une fonction d'encadrement, l'appréciation de l'autonomie porte sur l'ensemble des activités exercées dans le périmètre des collaborateurs supervisés.

Degrés :

- 1) Les instructions sont précises, complètes et détaillées; elles fixent les modes opératoires, leurs conditions de réalisation et les délais de réalisation. Le contrôle est fréquent et systématique.
- 2) Les instructions sont précises, les méthodes et les procédures sont déterminées. Les résultats à obtenir sont fixés. Cependant toutes les situations de travail ne peuvent être prévues.
Le contrôle sur les résultats est fréquent et direct.
- 3) Les activités à accomplir et leurs conditions de réalisation s'inscrivent dans un cadre précis, mais elles laissent le choix de combinaisons dans l'ordre des opérations et dans les méthodes suivant les situations.
Les contrôles sont réguliers.
- 4) Les instructions définissent les résultats à obtenir et les situent dans un programme d'ensemble. Le titulaire a le choix des modalités de mise en œuvre avec les moyens mis à sa disposition. Le contrôle porte sur des étapes intermédiaires et sur l'atteinte des résultats demandés. Si les choix influent sur les activités d'autres emplois, il se réfère à son responsable hiérarchique.
- 5) Les buts et le contexte dans lequel doivent s'inscrire les résultats sont définis. Le titulaire propose des programmes d'actions qui impliqueront des choix de priorité et de moyens. Le contrôle porte sur l'atteinte des objectifs et il s'effectue dans un cycle de court ou de moyen terme.
- 6) Les activités sont à organiser dans le cadre de directives d'ensemble qui indiquent les objectifs dans un cycle de moyen terme (approximativement annuel). Le titulaire choisit les priorités et moyens à mettre en œuvre. Le contrôle porte sur l'évaluation de la réalisation des objectifs à des périodes intermédiaires.

5-Connaissances.

Définition générale :

Ce critère caractérise le niveau de connaissances requises pour la tenue de l'emploi. Ces connaissances peuvent être acquises par la formation et/ou une expérience professionnelle. Il s'agit ici d'évaluer les connaissances théoriques, scolaires et universitaires et pratiques qui sont requises pour la tenue de l'emploi, que ces connaissances soient générales ou spécialisées, qu'elles soient acquises par la formation initiale ou continue. Il ne s'agit pas ici d'exprimer une exigence de diplôme mais un seuil de connaissances nécessaires que celui-ci soit acquis par la formation ou par la pratique professionnelle.

Degrés :

- 1) L'emploi peut être tenu avec un niveau de connaissances en deçà d'une scolarité obligatoire,
- 2) Les connaissances pour l'exercice de l'emploi correspondent à celle d'une formation équivalant au niveau du Brevet d'Etudes Professionnelles (BEP), ou du Certificat d'Aptitude Professionnelle (CAP),
- 3) Les connaissances pour l'exercice de l'emploi correspondent à une formation équivalant au niveau du Brevet Professionnel (BP) ou au double CAP,
- 4) Les connaissances pour l'exercice de l'emploi correspondent à une formation équivalant au niveau du Brevet de Technicien (BT), du Baccalauréat professionnel ou du Baccalauréat technologique,

S.C.V.

Ch.

Pet

DET

- 5) Les connaissances pour l'exercice de l'emploi correspondent à une formation équivalant au niveau du Brevet de Technicien Supérieur (BTS), ou du Diplôme Universitaire de Technologie (DUT),
- 6) Les connaissances pour l'exercice de l'emploi correspondent à une formation de fin de second cycle d'études supérieures.

Dans l'hypothèse où de nouveaux niveaux de connaissances seraient mis en œuvre dans des formations reconnues au niveau de la branche ou au niveau de l'Education Nationale, leur prise en compte dans les définitions qui précèdent sera négociée par les partenaires sociaux.

3.2.3 Les niveaux.

Les niveaux permettent d'apprécier la maîtrise effective de l'emploi exercé par son titulaire. Ces niveaux sont au nombre de quatre : A, B, C, D.

Niveau A :

Possède les connaissances requises mais ne possède pas une expérience professionnelle qui permet d'exercer toutes les activités de l'emploi.

Le temps de présence dans le **Niveau A** est en principe de 3 à 12 mois. Dans le cas où il serait envisagé d'aller au delà de ce délai de 12 mois, un entretien avec la hiérarchie devra avoir lieu avant l'échéance de ce 12^{ème} mois .

Niveau B :

Possède les techniques de base caractéristiques de l'emploi et est capable de réaliser l'ensemble des activités qui correspondent aux conditions de mise en oeuvre les plus usuelles et courantes.

Niveau C :

Possède l'intégralité des techniques requises par l'emploi et sait faire face aux différentes situations professionnelles, y compris les moins courantes ou inhabituelles, en particulier aux aléas et incidents.

Niveau D :

Maîtrise des domaines couvrant la totalité de l'emploi dans les différentes situations de travail y compris les plus exceptionnelles.

Le titulaire doit en outre assurer au moins trois des activités complémentaires ci-après :

- assister et former des salariés dans l'emploi afin de développer leur professionnalisme,
- mettre à disposition une expertise particulière sur les domaines de compétence de l'emploi,
- proposer des voies de progrès techniquement et économiquement applicables au contexte et aux domaines de compétence de l'emploi,
- assurer des remplacements réguliers dans un autre emploi du groupe supérieur.

ARTICLE 4 : MODALITES D'APPLICATION DE LA NOUVELLE CLASSIFICATION

Les modalités d'application de la nouvelle classification entrent dans un périmètre de délais (4.1), de forme (4.2), de suivi (4.3) et de processus d'information des salariés (4.4) définis ci-après :

4.1 Modalités d'application en terme de délais.

Le délai maximum de mise en application du nouveau système de classification est de 18 mois après la signature du présent accord.

4.2 Modalités d'application en terme de forme.

Dans chaque entreprise sera mise en place une commission technique transitoire de suivi ; Les modalités de mise en œuvre de cette commission technique transitoire de suivi pourront être déterminées par voie d'accord d'entreprise (4.2.1); et à défaut par les dispositions propres du présent accord de branche (4.2.2).

4.2.1 *Mise en place de la commission technique transitoire de suivi par voie d'accord d'entreprise.*

L'accord d'entreprise aura comme objet de déterminer les conditions de création de la commission technique transitoire de suivi.

L'accord d'entreprise règlera les modalités d'application à savoir :

- le calendrier de mise en œuvre
- les conditions dans lesquelles les emplois seront classés dans les groupes et dans les niveaux
- l'avis de la commission technique
- et les modalités d'information des salariés quant à leur nouvelle classification.

L'accord d'entreprise pourra également définir les modalités pratiques d'organisation pour la mise en place de la nouvelle classification, à savoir les conditions et la procédure de saisie motivée des représentants du personnel existant dans l'entreprise en cas de contestation individuelle de la nouvelle classification attribuée à un salarié.

En revanche cet accord ne pourra modifier les dispositions fixant :

- Le nombre, la nature et les degrés des critères classants,
- La grille des points par critère,
- Le nombre de groupes et la définition des niveaux dans les groupes.
- La durée de la commission de suivi d'application.

En tout état de cause, les partenaires sociaux devront dans un délai de 6 mois, postérieurement à la signature du présent accord, avoir mis en place l'accord d'entreprise ; faute de quoi les dispositions du paragraphe (4.2.2) , ci-après, trouveront à s'appliquer.

Lorsque le salarié souhaitera porter une réclamation, celle-ci devra être motivée et écrite par le salarié et adressée à un membre de la commission.

La commission technique fonctionnera pendant 6 mois supplémentaires à l'issue du délai de 18 mois de mise en œuvre afin de pouvoir apurer l'examen des éventuels litiges individuels.

La commission se réunira tous les 2 mois afin d'examiner les demandes individuelles. Si à l'échéance de cette période de 2 mois, il n'existait pas de litige, il n'y aurait pas lieu de convoquer la commission.

4.2.2 *Mise en place de la commission technique transitoire de suivi par le mécanisme de l'accord de branche.*

A défaut d'accord d'entreprise, dans les 6 mois suivant la signature du présent accord national de classification, une commission technique consultative pour le suivi d'application dans chaque entreprise sera mise en place dans les conditions suivantes :

- Elle sera composée de deux représentants maximum par organisation syndicale représentée dans l'entreprise et d'un même nombre de représentants désignés par la direction.
- A défaut de représentation syndicale dans l'entreprise, le chef d'entreprise mettra en place cette commission de suivi, en concertation avec les représentants du personnel, ou à défaut avec les salariés.
- Cette commission sera informée et consultée régulièrement sur l'avancement des travaux et sur leurs résultats,

Lorsque le salarié souhaitera porter une réclamation, celle-ci devra être motivée et écrite par le salarié et adressée à un membre de la commission.

Le recours du salarié s'effectuera auprès des représentants du personnel selon le droit commun.

La commission technique fonctionnera pendant 6 mois supplémentaires à l'issue du délai de 18 mois de mise en œuvre afin de pouvoir apurer l'examen des litiges individuels.

La commission se réunira tous les 2 mois afin d'examiner les demandes individuelles. Si à l'échéance de cette période de 2 mois il n'existait pas de litige, il n'y aurait pas lieu de convoquer la commission.

4.3 Le suivi national de l'application

Au sein de la branche professionnelle, il sera constitué une commission nationale paritaire de suivi pour une durée de 24 mois à compter de la signature du présent accord.

4.3.1. *Mission de la commission nationale paritaire de suivi*

Cette commission aura pour mission de s'assurer de sa mise en application, d'en suivre l'état d'avancement, de veiller au respect de la méthode de classification définie par le présent accord de classification, d'interpréter les textes sur demande de l'une des parties signataires, de dresser un bilan au terme du délai d'application et de garantir la bonne information et la bonne application du nouveau système de classification issu du présent accord.

S. U. V.

[Signature]

[Signature]

[Signature]

En tout état de cause, la commission ne se prononcera pas sur les cas individuels.

4.3.2 Composition de la commission nationale paritaire de suivi

Cette commission nationale paritaire de suivi sera composée de :

- Deux représentants par organisation syndicale de salariés signataire,
- Du même nombre de représentants de la FFTB.

4.3.3 Modalité de saisie et de fonctionnement de la commission paritaire nationale de suivi

La commission de suivi se réunira au minimum trois fois par an. Elle se réunira, également, dans un délai de un mois maximum, sur convocation du président de la commission de la FFTB, à l'occasion de toute demande formulée par un ou plusieurs membres d'une commission technique transitoire de suivi d'entreprise telle que défini à l'article (4.2) du présent accord.

Toute demande de saisie de la commission paritaire nationale devra être notifiée par lettre recommandée avec AR, auprès du président de la commission sociale de la FFTB. Elle devra exposer l'objet de la saisie et comporter tous les éléments d'appréciation nécessaires sur le ou les points sur laquelle porte la demande.

Si elle le juge nécessaire, la commission pourra rencontrer les parties demanderesses et défenderesses. Dans ce cas, celles-ci devront comparaître en personne.

La commission établira un procès verbal qui sera transmis à la commission technique transitoire d'entreprise, dans les 15 jours suivant sa tenue.

4.4 Information des salariés et mentions sur le bulletin de salaire.

Le nouveau système de classification se substitue au système de la CCNTB issu des textes suivants : annexe A O n°2 (45^{ème} avenant du 5 octobre 1999) prévue par l'article O 11 de la CCNTB et annexe A E n°1 (45^{ème} avenant du 5 octobre 1999) prévue par l'article E 8 de la CCNTB.

Chaque salarié, ouvrier ou ETAM, recevra une notification individuelle de sa nouvelle classification lui signifiant le groupe et le niveau auquel il est rattaché.

Ce nouveau système de classification sera matérialisé sur le bulletin de paie de chaque salarié, ouvrier ou ETAM, par la mention d'un chiffre (de 1 à 5) et d'une lettre (A, B, C ou D).

Ce nouveau système de classification remplace en totalité l'ancien système, étant entendu que l'article R 143-2 du Code du Travail impose que figure sur le bulletin de paie le nom et l'emploi du salarié ainsi que la position ou le groupe et le niveau auxquels il appartient.

ARTICLE 5 : DEFINITION DE LA REMUNERATION MINIMALE ANNUELLE GARANTIE

La rémunération minimale annuelle garantie est la rémunération annuelle brute en dessous de laquelle un salarié (à l'exclusion des stagiaires bénéficiant de conventions de stage et des contrats réglementés) positionné dans un groupe et dans un niveau, ne peut pas être rémunéré pour 1 an de présence continue dans l'entreprise au 31 décembre de l'année sur laquelle porte la garantie.

Le temps de travail sera calculé sur la base d'une durée hebdomadaire moyenne de 35 heures, correspondant à un temps de travail effectif annuel de 1600 heures ou considéré comme un temps de travail à temps plein pour le personnel posté ou non en fonction de l'organisation du travail dans l'entreprise, et pour les salariés à temps partiel, le temps de travail sera calculé sur la base d'un temps de travail effectif annuel proratisé.

La rémunération minimale annuelle garantie sera applicable prorata temporis aux salariés ne comptant pas un an de présence continue dans l'entreprise au 31 décembre de l'année sur laquelle porte la garantie. Il en sera de même pour le personnel engagé sous contrat à durée déterminée et pour les personnes qui quitteraient l'entreprise en cours d'année.

Cette définition de la rémunération minimale annuelle garantie ne remet pas en cause la définition du temps de travail dans la profession des tuiles et briques telle qu'elle a été définie dans l'accord du 15 décembre 1998 relatif à la mise en œuvre de la loi du 13 juin 1998 sur la réduction du temps de travail.

ARTICLE 6 : CHAMP D'APPLICATION DE LA REMUNERATION ANNUELLE GARANTIE

Pour l'application de la rémunération minimale annuelle garantie, il y a lieu :

- De prendre en considération tous les éléments de la rémunération brute annuelle se rapportant à du travail effectif ou des périodes assimilées comme telles, toutes les primes (dont prime de fin d'année et prime de vacances) soumis à cotisations sociales sans autre exception que celles énoncées de façon limitative à l'article 7 ci-après.
- D'assimiler aux périodes de travail effectif toutes celles pendant lesquelles la rémunération est maintenue en totalité par l'employeur, soit en vertu de dispositions légales ou conventionnelles, soit par décision de l'entreprise.

J-V-

[Signature]

[Signature]

[Signature]

ARTICLE 7 : EXCLUSIONS AU CHAMP D'APPLICATION DE LA REMUNERATION ANNUELLE GARANTIE

Sont exclus de la Rémunération Minimale Annuelle Garantie :

- Les heures supplémentaires et les majorations pour heures supplémentaires,
- Les remboursements de frais professionnels,
- Les sommes versées au titre de l'intéressement et la participation prévue par les dispositions légales,
- Les sommes perçues au titre du temps de pause pour le casse croûte lorsque celui-ci est rémunéré au delà de 15h20 de travail mensuel effectif,
- Les sommes perçues au titre de l'indemnité de panier prévues par la CCNTB,
- La prime d'ancienneté prévue par la CCNTB,
- Toute somme versée au titre de la régularisation de la rémunération minimale annuelle garantie correspondant à l'année civile précédente,
- Les compensations pour réduction de la durée hebdomadaire du travail prévues par le protocole du 19/10/1978 modifié par l'avenant du 10/10/1979,
- L'indemnité conventionnelle ou légale de départ en retraite,
- L'indemnité conventionnelle ou légale de licenciement.

Ces éléments ne sont donc pas pris en compte pour vérifier si cette rémunération minimale annuelle garantie est atteinte.

Les montants des rémunérations minimales annuelles garanties par la présente classification professionnelle feront l'objet d'un avenant séparé distinct de la classification.

Cette rémunération minimale annuelle garantie ne fait pas obstacle à l'application d'une part, des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum de croissance (SMIC) ainsi qu'aux dispositions de l'article L 143-2 du Code du Travail et d'autre part , à l'application de la loi n°2000-37 du 19 janvier 2000 relative à la réduction négociée du temps de travail qui institue au profit des salariés rémunérés au SMIC une garantie de rémunération revalorisée au 1 juillet de chaque année.

ARTICLE 8 : PRIME D'ANCIENNETE

Le principe de la prime d'ancienneté est maintenu.

Néanmoins, la détermination du montant de cette prime est fixé, selon l'ancienneté du salarié, dans le cadre de la grille fournie en annexe du présent accord.

L'article 017 ainsi que l'article E10 de la CCNTB sont donc abrogés et remplacés par les articles 8.1 et 8.2 suivants.

8.1 Prime d'ancienneté des Ouvriers :

- a) Les ouvriers bénéficient d'une prime d'ancienneté dont le montant est fixée à l'Avenant n°1 du présent accord

G.V.

R.

RG

JEH

- b) Il existe en outre, dans certains cas, une prime annuelle d'ancienneté qui ne se cumule pas avec la précédente et qui est versée lorsque, pour cause d'absence prolongée pour maladie ou accident du travail, l'ouvrier n'a pas perçu la prime.

Son montant est le suivant :

- Après 5 ans de présence : 27,4 fois la valeur du minimum garanti (tel qu'il est défini périodiquement par arrêté ministériel)
- Après 10 ans de présence : 40,85 fois la valeur du minimum garanti (tel qu'il est défini périodiquement par arrêté ministériel)
- Après 15 ans de présence : 54,50 fois la valeur du minimum garanti (tel qu'il est défini périodiquement par arrêté ministériel)

8.2 Prime d'ancienneté des ETAM :

Les ETAM bénéficient d'une prime d'ancienneté dont le montant est fixé à l'Avenant n°1 du présent accord.

ARTICLE 9 : ACCESSOIRES DU SALAIRE DEPENDANT DE LA REMUNERATION MINIMALE ANNUELLE GARANTIE

Sont directement dépendant de la rémunération minimale annuelle garantie, trois accessoires de rémunération versés aux ouvriers et ETAM, à savoir : la prime de fin d'année (9.1), la prime de vacances (9.2), les majorations pour travail posté en continu (9.3).

9.1 Prime de fin d'année.

Les dispositions des articles O 18 et E 11 de la CCNTB sont abrogées et remplacées par l'article suivant.

Une prime de fin d'année sera versée aux salariés présents dans l'entreprise au moment de sa distribution en fin d'année dans les conditions suivantes :

La prime de fin d'année sera égale, pour une année complète de travail effectif à temps plein, à 6,5% en 2004, à 7% en 2005 et à 7,5% à compter de 2006 de la rémunération minimale annuelle garantie, correspondant à la classification conventionnelle du salarié.

Pour l'application de ces dispositions, sont assimilées en particulier à du travail effectif :

- Les périodes de prise des congés payés,
- La période légale du congé maternité,
- Les périodes d'absence pour cause d'accident du travail ou de maladie professionnelle (dans la limite d'une année),

S.I.V.

Lors du départ à la retraite ou de la mise à la retraite, ou d'un licenciement économique individuel ou collectif, la prime de fin d'année sera exceptionnellement payée au moment du départ du salarié selon un calcul prorata temporis.

Les salariés engagés en cours d'année, ainsi que les salariés travaillant à temps partiel percevront une prime de fin d'année calculée selon les mêmes modalités que celles applicables pour les salariés à temps plein, mais au prorata de leur temps de présence effective dans l'entreprise.

Chaque jour ou poste de travail complet d'absence au cours de la période de 12 mois précédant le mois de calcul de la prime de fin d'année, entraînera un abattement égal à $1/225^{\text{ème}}$ du montant du minimum du groupe et du niveau auquel appartient le salarié, selon la pondération suivante :

- Pour les salariés, qui au cours de la période de référence, n'auront pas été absents plus d'une fois ou plus de deux fois, si le total de ces deux absences ne dépasse pas six jours, l'abattement ne sera appliqué qu'à partir du 7^{ème} jour (ou poste de travail) d'absence. Dans les autres cas, ce délai de franchise ne sera pas accordé, et l'abattement sera appliqué dès le premier jour de la première absence.
- Les périodes de chômage partiel ne donnent pas lieu à abattement.
- Pour les salariés totalisant au moins 12 mois d'ancienneté au début du mois de calcul de la prime, celle-ci ne pourra pas être inférieure à 2% de la rémunération annuelle minimum garantie correspondant au groupe et au niveau de leurs classifications.

9.2 Prime de vacances:

Les dispositions des articles O 20 et E 12 de la CCNTB sont abrogées et remplacées par ce qui suit :

En plus de l'indemnité de congés payés, une prime de vacances sera versée avant le départ en congés pour faciliter l'utilisation des congés payés.

La prime de vacances sera égale à 25% de l'indemnité de congés payés perçue par le salarié.

La prime de vacances sera versée aux salariés ayant au moins 700 heures de présence continue au cours de la période annuelle de référence de calcul des droits à congés payés.

Pour l'application de ces dispositions, sont assimilées en particulier à des périodes de présence :

- Les périodes de prise des congés payés,
- La période légale du congé maternité,
- Les périodes d'absence pour cause d'accident du travail ou de maladie professionnelle (dans la limite d'une année).

La prime de vacances n'est effectivement due que s'il y a prise effective du congé principal et non dans le cas du versement d'une indemnité compensatrice.

Cependant en cas de décès du salarié la prime de vacances sera versée à ses héritiers ou ayants droit.

9.3 Rémunération Minimale Annuelle Garantie des salariés postés en continu

Les dispositions de l'article G16 de la CCNTB sont abrogées et remplacées par le présent article.

Cet article concerne le travail posté en continu tel qu'il est défini par l'article 11 de l'accord cadre interprofessionnel du 17 mars 1975 relatif à l'amélioration des conditions de travail.

Il s'agit du travail en équipes successives sans interruption la nuit, le dimanche ni les jours fériés, qu'il y ait ou non arrêt pendant les congés payés.

La Rémunération Minimale Annuelle Garantie applicable au travail posté en continu sera majorée de 5% pour la période de travail effectuée en continu par rapport à la Rémunération Minimale Annuelle Garantie définie à l'article 5 du présent accord.

ARTICLE 10 : RECONNAISSANCE ET PRISE EN COMPTE DE LA FORMATION ET DES DIPLOMES

La reconnaissance et la prise en compte des diplômes, du professionnalisme, de la validation des acquis de l'expérience (VAE), des certificats de qualification professionnelle (CQP), de la formation continue...seront traités dans le cadre des négociations paritaires à venir en 2004 à la suite de la réforme nationale sur la Formation.

ARTICLE 11 : TEMPS DE PAUSE POUR LE CASSE-CROUTE ET INDEMNITE DE PANIER POUR LES ETAM

A l'instar des ouvriers, les ETAM bénéficieront à compter de la signature du présent accord d'un temps de pause pour le casse-croûte dans les conditions fixées à l'article O 15 de la CCNTB et d'une indemnité de panier dans les conditions fixées à l'article O 16 de la CCNTB.

ARTICLE 12 : INDEMNISATION DES JOURS DE CARENCE EN CAS DE MALADIE

Les entreprises de la profession ouvriront des négociations concernant l'indemnisation des jours de carence en cas de maladie, dans un délai maximum de 1 an après la mise en place des classifications.

J-V.

AS

RS

ST

ARTICLE 13 : ELEMENS CONSTITUTIFS DU PRESENT ACCORD

Le présent Accord comprend deux annexes qui en font intégralement partie à savoir :

Annexe I : Lexique Classifications

Annexe II : Liste non exhaustive d'emplois repères

ARTICLE 14 : ENTREE EN VIGUEUR DE L'ACCORD

Le présent accord entrera en vigueur à la date de sa signature et devra être mis en œuvre dans les entreprises de la branche au plus tard 18 mois après sa signature.

ARTICLE 15 : DEPOT ET EXTENSION

Le présent accord sera déposé en 5 exemplaires à la Direction Départementale du Travail de l'Emploi et de la Formation Professionnelle de Paris, dans les conditions fixées par l'article L132-10 du Code du Travail.

Les services de la FFTB feront leur affaire des formalités nécessaires à accomplir afin d'obtenir l'extension du présent accord.

ARTICLE 16 : DUREE DE L'ACCORD

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

ARTICLE 18 : DENONCIATION

Les parties signataires pourront dénoncer l'accord en totalité, avec un préavis de 3 mois en application des dispositions de l'article L132-8 du Code du Travail.


Fait à Paris le 13 février 2004

Suivent les signatures.

S-I-V-



- La FEDERATION FRANCAISE DES TUILES ET BRIQUE, FFTB


T. I. VANESCU

- La FEDERATION NATIONALE DES SALARIES DE LA CONSTRUCTION ET DU BOIS - CFDT,

MÉNAT Joliette



- La FEDERATION BATIMAT TP - CFTC, POARRÉE ET Germond



- La FEDERATION NATIONALE DE LA CONSTRUCTION SCAMIC - SYNDICAT NATIONAL DES CADRES, AGENTS DE MAITRISE ET TECHNICIENS DES INDUSTRIES CERAMIQUES - CFE-CGC, TAVANUX PH. Lippé



- La FEDERATION NATIONALE DES TRAVAILLEURS DU VERRE ET DE LA CERAMIQUE - CGT,

- La FEDERATION FORCE OUVRIERE CERAMIQUE, CARRIERES ET MATERIAUX DE CONSTRUCTION, EXPLOITATION THERMIQUE - CGT-FO.



ANNEXE I : LEXIQUE CLASSIFICATIONS

Adaptation

- C'est le temps maximal qu'il faut pour comprendre ce qu'est son travail ou son emploi et le réaliser de façon autonome.

Agents de maîtrise

- Soit tout salarié assurant un encadrement permanent sans pour autant exercer pleinement les responsabilités de direction réservées au chef d'entreprise ou déléguées par lui.

Soit tout salarié qui assume des responsabilités, distingué par le chef d'entreprise comme possédant la maîtrise complète de son métier et bénéficiant d'une autonomie et de larges possibilités d'initiatives dans le cadre de la délégation reçue.

Autonomie

- L'autonomie est caractérisée par la plus ou moins grande liberté d'action laissée dans l'exercice de l'emploi par les consignes, prescriptions, instructions, etc. et les contrôles hiérarchiques.
- Le critère d'autonomie comporte des degrés qui vont de la consigne élémentaire à l'orientation la plus générale.

Classification

- Répartition en diverses catégories d'après des critères précis. Opération consistant à regrouper les emplois de la branche professionnelle ou les fonctions exercées par les salariés, à les organiser dans un système cohérent, et à les situer les uns par rapport aux autres en leur attribuant un coefficient.

Classification Parodi

- Le système de grilles Parodi est généralement catégoriel (5 catégories : ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise, cadres). Il établit une correspondance stricte entre savoir-faire, emploi occupé et salaires minima. (Source : Ministère du Travail).

Compétence

- Les compétences peuvent être définies comme une combinaison de différents types de savoirs mis en œuvre dans l'activité de travail :

Cette définition insiste sur la combinaison des :

Savoir : connaissances issues de l'enseignement formel

Savoir faire : connaissances issues d'activités professionnelles concrètes, habiletés manuelles, capacité de résolution de problèmes, apprentissage.

Savoir être : comportement social. (Source : Ministère du Travail).

Comportement

- Ensemble des actions et des réactions d'un individu qui agit en réponse à son environnement.

Connaissances

- Pour exercer avec efficacité une fonction, il est nécessaire de posséder une certaine somme de connaissances théoriques et pratiques pour comprendre et résoudre les problèmes posés par la vie de l'entreprise.

Ces connaissances sont acquises par la complémentarité d'une instruction scolaire ou universitaire et des enseignements acquis par l'expérience professionnelle pratique.

Pour apprécier les niveaux d'exigence des fonctions, il convient de prendre en considération la somme des connaissances effectivement requises et non la seule formation ou les diplômes des titulaires de la fonction.

Critère-classant

- Les grilles à critères classants reposent sur la définition de niveaux d'emploi à partir d'une série de critères prédéterminés ou implicites identiques pour chaque niveau. (Source : ministère du Travail).

Degré de technicité

- Niveau de connaissances professionnelles à caractère technique, qui s'acquièrent par la formation initiale ou continue et/ou par expérience.

Emploi

- Ensemble d'activités et de missions pouvant regrouper plusieurs postes de nature comparable qu'une entreprise destine à un individu en fonction de l'organisation du travail.

Employé

- Salarié affecté principalement à des activités administratives.

S. V.

Ch.

RET

RET

Evaluation

- Outil permettant d'attribuer une ou des valeurs à un emploi.

Expérience

- Pratique du métier consistant pour un salarié en un acquis lui ayant fourni des compétences.

Filière professionnelle

- Ensemble des emplois qui correspondent aux divers degrés de difficultés d'une même spécialité professionnelle.

Fonction

- Ensemble d'opérations, de décisions ou de missions qui se positionnent dans la finalité de l'entreprise non par rapport à des machines ou des postes de travail, mais par rapport à des compétences techniques, commerciales, administratives, sociales ou autres.

Fonctionnel

- Se dit d'un emploi où l'analyse, l'expertise et le conseil auprès de tiers facilitent la prise de décisions.

Initiative

- Action du salarié qui propose ou détermine les moyens les plus appropriés pour la réalisation de son activité.

Métier

- Le métier se caractérise par une spécialité exigeant un apprentissage et de l'expérience. Il se manifeste par un ensemble de compétences résultant de l'expérience et d'une longue pratique.

Opérationnel

- Se dit d'un emploi où le titulaire prend des décisions pratiques visant dans son domaine de responsabilité à optimiser le résultat productif de l'entreprise.

J.C.U.

Ch.

HS

PHH

Niveau des diplômes de l'Education Nationale

- Les niveaux de l'Education Nationale se distinguent en cinq catégories en fonction du diplôme :

Niveau V : CAP, BEP

Niveau IV : Bac, Bac pro, Bac technique, BP (Brevet Professionnel)

Niveau III : BTS, DUT

Niveau II : maîtrise ou fin du second cycle du supérieur

Niveau I : 3^{ème} cycle, diplôme d'ingénieur.

Ouvrier

- Personne qui effectue un travail professionnel manuel, mécanique ou autre constitué par l'exécution d'activités diverses.

Polyvalence

- Pratique habituelle de plusieurs techniques maîtrisées sur plusieurs postes.

Poste

- Ensemble d'activités attribuées à un salarié dans un espace technique déterminé.

Qualification

- La qualification se rapporte aux aptitudes ou aux capacités opérationnelles nécessaires pour occuper un poste ou un emploi alors que la classification implique le classement de l'emploi en un ordre relatif.

Responsabilité

- Amène à être le garant de ses décisions et de ses actes professionnels, sur les personnes, les produits, le matériel dont on a la charge, ceci sur le plan externe ou interne de l'entreprise.

Technicien

- Personnel dont les travaux contribuent à la gestion de l'entreprise, au fonctionnement des ateliers, à la promotion des produits ou à des recherches et études visant à l'amélioration des techniques de fabrication, à l'amélioration des produits et pouvant avoir des fonctions d'encadrement.

B-1-1-1

C/2

AS

PET

ANNEXE II :

LISTE NON EXHAUSTIVE D'EMPLOIS REPERES

EMPLOI 1

Définition générale :

Conduite et contrôle d'une installation ou d'une partie d'installation afin d'assurer une production qualitative et quantitative

Activités principales

- Mise en route ou reprise du pilotage de la réalisation du process et des encours de fabrication après vérification des mesures de sécurité
- Prise et passage des consignes
- Vérification et alimentation en consommables
- Réalisation de paramétrage et/ou de réglage
- Réalisation des auto-contrôles sur le produit
- Identification des dysfonctionnements et incidents de production ; réalisation simple et/ou sollicitation d'assistance spécialisée
- Réalisation d'activités programmées de maintenance courante non spécialisée
- Application des procédures de sécurité, de qualité et d'environnement
- Déclaration des tableaux de production des rapports d'incident.

EMPLOI 2

Définition générale :

Réalise les interventions de dépannages et d'entretien pour assurer le fonctionnement optimal des équipements de production.

Activités principales :

- Analyse des défaillances des systèmes électrique, robotique et électromécanique de l'outil de production
- Réalisation de travaux préventifs, d'entretien et de dépannages ou propositions d'améliorations techniques courantes
- Réalisation de compte rendu d'intervention et/ou renseignement des systèmes de gestion de maintenance
- Mise en œuvre et application des opérations prévues relatives aux procédures de qualité, de sécurité
- Après intervention, remise en route de l'installation.

EMPLOI 3

Définition générale :

Réaliser des actes administratifs en appliquant des procédures définies (de production, de gestion, de comptabilité, d'administration générale, commerciale, logistique).

Activités principales :

- Classement, pointage et vérification de données chiffrées ou non,
- Saisie, élaboration de documents, courriers sur outils informatiques,
- Archivage, recherche et distribution de documentations et dossiers,
- Réception, tri, envoi des courriers sous toutes formes,
- Gestion administrative de commandes, de stocks,
- Eventuellement, accueil et orientation physique de visiteurs.

L'étendue de ces activités peut être exercée plus ou moins complètement et parfois dans leur ensemble suivant la structure et l'organisation de l'entreprise.

EMPLOI 4

Définition générale :

Réalise des travaux de manutention, de contrôle physique ou d'entretien directement ou en utilisant des équipements spécialisés.

Activités principales :

- Manutention, tri et chargement de matières premières en cours de fabrication ou produits finis,
- Conditionnement et déconditionnement,
- Conduite d'engins de levage et de manutention,
- Nettoyage et entretien de son emplacement de travail,
- Mise en œuvre des opérations prévues par les procédures qualité et sécurité,
- Prise et passage de consignes

L'étendue de ces activités peut être exercée plus ou moins complètement et parfois dans leur ensemble suivant la structure et l'organisation de l'entreprise.

EMPLOI 5

Définition générale :

Anime et dirige une équipe pour assurer la réalisation des programmes de production de cette équipe.

J.V.

[Signature]

[Signature]

[Signature]

Activités principales :

- Affectation du personnel sur les postes de travail
- Contrôle le bon déroulement du programme de production (quantité et qualité)
- Traitement des incidents de production (soit directement, soit par recours au personnel qualifié)
- Etablissement des comptes rendus et des rapports de production et transmissions des consignes
- Contrôle des moyens et conditions de sécurité de sa ligne de production
- Accueil et formation du personnel
- Gestion quotidienne du personnel de l'équipe (absence, accidents du travail, gestion des temps, congés...)
- Proposition d'amélioration technique et de fonctionnement de sa ligne de production.

J.L.V.

CH

RS

SHER