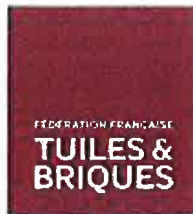


ORIGINAL



## PROCES-VERBAL DE DESACCORD SUR LES NOUVELLES MODALITES DE « LA PRIME D'ANCIENNETE » (2011/2013)

Suite à l'accord sur les classifications en 2004 et à la mise en place des Groupes en remplacement des Coefficients, les montants de la grille d'ancienneté sont les suivants :

	3 ans d'ancienneté	6 ans d'ancienneté	9 ans d'ancienneté	12 ans d'ancienneté	15 ans d'ancienneté
Groupe 1	23 €	46 €	69 €	92 €	115 €
Groupe 2	27 €	54 €	81 €	108 €	135 €
Groupe 3	30 €	60 €	90 €	120 €	150 €
Groupe 4	40 €	80 €	120 €	160 €	200 €
Groupe 5	50 €	100 €	150 €	200 €	250 €

Les organisations syndicales ont demandé en 2010 l'ouverture de négociation sur l'évolution de la prime d'ancienneté (PA).

Les partenaires sociaux ont en conséquence ouvert la réflexion et les discussions sur une revalorisation des montants de la prime d'ancienneté et une refonte de cette dernière en octobre 2011.

Ce sujet a été traité dans le cadre du Groupe de travail paritaire « Prime d'ancienneté » en 2012 (19 septembre, 31 octobre, 21 novembre) et dans le cadre des négociations paritaires en 2013 (30 janvier, 28 mai, 10 juillet, 24 septembre, 24 octobre, 6 décembre).

### 1 – Lors des groupes de travail paritaires, il a été indiqué aux syndicats :

- Que la PA serait maintenue,
- Que les montants de la PA évolueraient dans le temps en tenant compte de la structure de la population de la profession, sans que cela soit systématique tous les ans,
- Que la PA commencerait à 6 ans d'ancienneté et non plus à 3 ans,
- Que sa mise en place n'affecterait pas les montants actuels versés aux salariés de la profession.

Tec  
9

**Les documents de travail suivants leur ont été transmis :**

Pièce 1.

Au 16/11/12 - Non cadres : Ouv/ETAM - Nombre de Salariés par Groupes de classifications						
Ancienneté	1	2	3	4	5	Total
Moins de 1 an	32	36	33	12	3	116
1 an et 1 jour	76	105	58	10	4	253
2 ans et 1 jour	17	49	41	9	5	121
3 ans et 1 jour	13	23	25	5	1	67
4 ans et 1 jour	49	70	52	14	4	189
5 ans et 1 jour	50	99	56	21	2	228
6 ans et 1 jour	43	88	27	15	3	176
7 ans et 1 jour	30	76	41	9	2	158
8 ans et 1 jour	36	94	38	11	3	182
9 ans et 1 jour	16	44	32	6	2	100
10 ans et 1 jour	31	33	22	8	1	95
11 ans et 1 jour	33	82	36	8	2	161
12 ans et 1 jour	44	118	44	17	3	226
13 ans et 1 jour	22	41	28	6	2	99
14 ans et 1 jour	17	51	21	10	1	100
15 ans et 1 jour	7	33	11	8	1	60
16 ans et 1 jour	17	48	26	14	1	106
17 ans et 1 jour	18	51	26	14	3	112
18 ans et 1 jour	14	40	13	6	2	75
19 ans et 1 jour	11	16	9	4	1	41
20 ans et 1 jour	17	29	18	6	2	72
21 ans et 1 jour	6	22	13	7	0	48
22 ans et 1 jour	9	22	14	3	1	49
23 ans et 1 jour	18	32	24	11	0	85
24 ans et 1 jour	13	40	19	11	4	87
25 ans et 1 jour	9	36	20	2	2	69
26 ans et 1 jour	8	16	15	6	2	47
27 ans et 1 jour	9	15	8	4	0	36
28 ans et 1 jour	5	17	11	1	1	35
29 ans et 1 jour	19	35	9	5	0	68
30 ans et 1 jour	13	40	10	11	3	77
31 ans et 1 jour	3	26	12	1	1	43
32 ans et 1 jour	24	61	32	16	0	133
33 ans et 1 jour	14	38	25	15	1	93
34 ans et 1 jour	25	45	17	5	0	92
35 ans et 1 jour	15	49	15	9	1	89
36 ans et 1 jour	17	35	10	6	4	72
37 ans et 1 jour	8	14	13	3	0	38
38 ans et 1 jour	18	23	8	4	0	53
39 ans et 1 jour	8	16	8	7	0	39
40 ans et 1 jour	6	18	5	1	0	30
41 ans et 1 jour	4	8	1	0	0	13
42 ans et 1 jour	2	7	5	1	0	15
<b>Total</b>	<b>846</b>	<b>1841</b>	<b>951</b>	<b>342</b>	<b>68</b>	<b>4048</b>

OLW 9

2  
BG M

## Pièce 2

**Nombre des embauches au sein de 4 entreprises de la branche selon les groupes « classification »  
(fin octobre 2012)**

ANNEES	NOMBRE DES EMBAUCHES EN CDI	G1	G 2	G 3	G 4	G 5
2008	93	9	45	28	8	3
2009	33	4	13	13	3	0
2010	68	7	33	19	5	4
2011	86	15	39	20	6	6
2012 (octobre compris)	12	4	2	3	3	0
Moy. sur les 5 ans	58,4	7,8	26,4	16,6	5	2,6

**Nombre des démissions au sein de 4 entreprises de la branche  
(fin octobre 2012)**

ANNEES	NOMBRE DES DEMISSIONS	G 1	G 2	G 3	G 4	G 5
2008	52	5	25	15	7	0
2009	28	4	10	11	3	0
2010	21	3	12	5	1	0
2011	18	4	6	5	2	1
2012 (octobre compris)	19	4	9	3	1	2
Moy. sur les 5 ans	27,4	4	12,4	7,8	2,8	0,6

**Age moyen des démissionnaires, des embauchés, et ancienneté moyenne**

ANNEES	AGE MOYEN DES EMBAUCHES NON CADRES EN CDI	AGE MOYEN DES DEMISSIONNAIRES NON CADRES EN CDI	ANCIENNETE MOYENNE DES NON CADRES EN CDI QUI ONT DEMISSIONNE
2008	31,63	33,4	4,98
2009	29,8	33,08	4,32
2010	31,32	32	5,89
2011	32,58	33,99	7,69
2012 (octobre compris)	20,27	35,18	6,23
Moy. sur les 5 ans	29,12	33,53	5,82

2 – La nouvelle « PA » proposée le 6 décembre 2013 par la partie patronale est la suivante (projet d'accord du 6 décembre 2013 en annexe 1):

- versement de la PA à partir de 6 ans d'ancienneté (à compter de 6 ans et 1 jour) ;
- 6 tranches de 5 ans ;
- regroupement des groupes G1/G2 et G3/G4 ;
- intégration de la PA du G5 dans le salaire de base sans augmenter le niveau de REMAG du groupe 5 ;
- nouveaux montants.

Pourquoi intégrer l'ancienneté pour le groupe 5 ?

- Le groupe 5 représente un effectif faible dans la profession, qui est d'environ 68 salarié(e)s en octobre 2012.
- Les salariés du groupe 5 sont souvent gérés comme des cadres, avec des conventions de forfait, une individualisation des augmentations des rémunérations et certains de ces salariés auront ultérieurement un statut de CADRE.

Les modalités d'application de la prime d'ancienneté sont les suivantes :

- Le maintien de l'ancienneté du salarié s'il change d'entreprise au sein du secteur industriel « tuiles et briques » ;
- La non reprise de l'ancienneté pour le personnel intérimaire embauché (hormis la reprise légale) ;
- La revalorisation de la PA dans le cadre d'une négociation tous les 2 ans, indépendante de celle des salaires. Faute de négociation aboutie pendant 4 ans, la PA est augmentée la 4ème année selon l'indice choisi ;
- L'indice choisi est l'indice annuel des prix à la consommation de l'ensemble des ménages hors tabac (soit Inflation annuelle hors tabac) divisé par deux.

En conséquence, si la négociation n'aboutit pas sur l'augmentation des montants des primes d'ancienneté à l'issue d'une période de 4 ans, l'augmentation automatique est égale aux taux cumulés d'inflation de l'ensemble des ménages hors tabac divisé par deux.

Par exemple : le taux 2009 + 2010 + 2011 + 2012 = X % / 2 = % à appliquer sur les montants de la grille

Le taux d'inflation de l'ensemble des ménages hors tabac 2009 : 0,8 %

Le taux d'inflation de l'ensemble des ménages hors tabac 2010 : 1,7 %

Le taux d'inflation de l'ensemble des ménages hors tabac 2011 : 2,4 %

Le taux d'inflation de l'ensemble des ménages hors tabac 2012 : 1,2 %

SOMME des taux / 2 = % à appliquer

Le montant applicable serait donc de 6,1 % pour l'inflation cumulée sur 4 ans.

Soit : 6,1 % divisé par 2 = 3,05 %.

3,05 % est l'augmentation automatique des primes d'ancienneté.

sw  
9

➤ Le tableau des valeurs proposées est le suivant :

Tranches	<u>6 ANS</u>	<u>11 ANS</u>	<u>16 ANS</u>	<u>21 ANS</u>	<u>26 ANS</u>	<u>31 ANS ET PLUS</u>
<u>G1/G2</u>	<u>30 €</u>	<u>56 €</u>	<u>100 €</u>	<u>125 €</u>	<u>140 €</u>	<u>180 €</u>
<u>G3/G4</u>	<u>50 €</u>	<u>85 €</u>	<u>140 €</u>	<u>180 €</u>	<u>210 €</u>	<u>240 €</u>

Il est prévu d'augmenter progressivement les montants des 3 dernières tranches sur 3 années (2014, 2015 et 2016) de la façon suivante :

<u>2014</u>	<u>21 ANS</u>	<u>26 ANS</u>	<u>31 ANS ET PLUS</u>
<u>G1/G2</u>	<u>108 €</u>	<u>130 €</u>	<u>155 €</u>
<u>G3/G4</u>	<u>160 €</u>	<u>190 €</u>	<u>220 €</u>

<u>2015</u>	<u>21 ANS</u>	<u>26 ANS</u>	<u>31 ANS ET PLUS</u>
<u>G1/G2</u>	<u>116 €</u>	<u>135 €</u>	<u>168 €</u>
<u>G3/G4</u>	<u>170 €</u>	<u>200 €</u>	<u>230 €</u>

<u>2016</u>	<u>21 ANS</u>	<u>26 ANS</u>	<u>31 ANS ET PLUS</u>
<u>G1/G2</u>	<u>125 €</u>	<u>140 €</u>	<u>180 €</u>
<u>G3/G4</u>	<u>180 €</u>	<u>210 €</u>	<u>240 €</u>

### 3 – Les organisations syndicales ont fait les propositions suivantes :

1- Proposition CFE-CGC (annexe 2) :

Cette proposition formulée a obéi à trois principes :

- ✓ Le principe de la revalorisation de la prime d'ancienneté ;
- ✓ L'écart entre les catégories de salariés ;
- ✓ Le maintien de la prime d'ancienneté pour le « groupe 5 ».

Tranches	5 ans	10 ans	15 ans	20 ans	25 ans	30 ans
Groupes 1 et 2	60	115	170	225	280	335
Groupe 3	70	125	180	235	290	345
Groupe 4 et 5	90	145	200	255	310	365

*Handwritten signature/initials in blue ink.*

2- Proposition CFDT (proposition du CNC du 11 décembre 2012 annexe 3) :

Elle propose :

- ✓ « 1 grille unique ayant pour finalité de ne pas lier les primes d'ancienneté avec les classifications, démarrage à 5 ans, palier de 5 ans maximum, plafond à 30 ans ;
- ✓ Définition d' « un point ancienneté » :  $VPA = MG (3,49 \text{ € en } 2013) \times 2,5 \times \text{année d'ancienneté}$  ;
- ✓ 1<sup>ère</sup> option : application dès 2013 ;
- ✓ 2<sup>ème</sup> option : application dès 2013 de 5 ans à 20 ans, 2014 évolutions à 25 ans et 2015 évolutions à 30 ans. »

1<sup>ère</sup> option : application 2013

5 ans	10 ans	15 ans	20 ans	25 ans	30 ans
43,63 €	87,26 €	130,89 €	174,52 €	218,15 €	261,78 €

2<sup>ème</sup> option : application 2013 de 5 ans à 20 ans

5 ans	10 ans	15 ans	20 ans	25 ans	30 ans
43,63 €	87,26 €	130,89 €	174,52 €	174,52 €	174,52 €

2<sup>ème</sup> option : application 2014 évolution à 25 ans

5 ans	10 ans	15 ans	20 ans	25 ans	30 ans
43,63 € + MG 2014	87,26 € + MG 2014	130,89 € + MG 2014	174,52 € + MG 2014	218,15 € + MG 2014	218,15 € + MG 2014

2<sup>ème</sup> option : application 2015 évolution à 30 ans

5 ans	10 ans	15 ans	20 ans	25 ans	30 ans
43,63 € + MG 2014 et 2015	87,26 € + MG 2014 et 2015	130,89 € + MG 2014 et 2015	174,52 € + MG 2014 et 2015	218,15 € + MG 2014 et 2015	261,78 € + MG 2014 et 2015

- ✓ « L'ancienneté est calculée au temps de présence dans la branche (prendre en compte les périodes d'intérim, stages, contrat en alternance,....) ;
- ✓ Les accords de groupe, d'entreprise et d'établissement ainsi que les usages antérieurs à l'accord restent applicables si plus favorables aux salariés. »

Soit le tableau récapitulatif suivant :

Tranches	5 ans	10 ans	15 ans	20 ans	25 ans	30 ans
2013	43,63 €	87,96 €	130,89 €	174,52 €	174,52 €	174,52 €
2014	43,63 €	87,96 €	130,89 €	174,52 €	218,15 €	218,15 €
2015	43,63 €	87,96 €	130,89 €	174,52 €	218,15 €	261,78 €

STV

C

BG  
M

### 3 - Proposition CFTC (annexe 4) :

Elle propose :

- ✓ « Que la PA soit maintenue ;
- ✓ Que les montants de la PA évoluent dans le temps sans tenir compte de la structure de la population de la profession, systématiquement tous les ans ;
- ✓ Un point de départ de PA à 6 ans (à compter de 6 ans et 1 jour) ;
- ✓ Une tranche supplémentaire soit 6 tranches de 5 ans ;
- ✓ Regroupement des groupes G1/G2 et G3/G4 pour réduire le nombre de valeurs d'ancienneté ;
- ✓ Intégrer la PA du G5 dans le salaire de base ;
- ✓ Garder pour le salarié, l'ancienneté acquise dans la branche en cas de changement d'entreprise sans que cela soit une discrimination ou un frein à l'embauche.
- ✓ Que la PA soit distribuée sur le 13<sup>ème</sup> mois et pas seulement sur 12 mois comme actuellement. »

Tranches	6 ans d'ancienneté	11 ans d'ancienneté	16 ans d'ancienneté	21 ans d'ancienneté	26 ans d'ancienneté	31 ans d'ancienneté
Groupe 1 et 2	54	99	144	189	234	279
Groupe 3 et 4	80	147	213	280	347	413

### 4 - Proposition FO (pas de proposition écrite) :

FO souhaite des montants plus élevés, notamment pour les plus de 15 ans mais ne les précisent pas. Elle souhaite un départ de tranche à 4 ou 5 ans.

### 5 - Proposition CGT (annexe 5) :

Elle propose une prime d'ancienneté calculée sur la base d'1/12ème de la REMAG du salarié(e) multipliée par les taux suivants :

Tranches	3 ans	6 ans	9 ans	12 ans	15 ans	20 ans	25 ans	30 ans	> 35 ans
PA	3%	6%	9%	12%	15%	20%	25%	25%	25%
droit à jour de congé		5 ans + 1j	10 ans + 2j	10 ans + 2j	15 ans + 3j	20 ans + 5j	25 ans + 7j	30 ans + 10j	> 35 ans + 15j

g JIV

## CONCLUSIONS DES NEGOCIATIONS :

Au regard de l'absence de consensus entre la partie patronale et les organisations syndicales, mais aussi entre les organisations syndicales, sur les modalités de répartition des groupes, d'intégration de la PA du G5 dans la REMAG, du choix de l'indice d'augmentation et de ses modalités d'application, et après 2 années de discussion, les parties clôturent les discussions sur le thème de la Prime d'ancienneté.

Paris, le 13 février 2014

La FEDERATION FRANCAISE DES TUILES ET BRIQUE, FFTB



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

La FEDERATION BATIMAT TP - CFTC,



Le SCAMIC – SYNDICAT NATIONAL DES CADRES, AGENTS DE MAITRISE ET TECHNICIENS DES INDUSTRIES CERAMIQUES – CFE-CGC CHIMIE,



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

La FEDERATION GENERALE FORCE OUVRIERE CONSTRUCTION,



**ACCORD DU XXX 2013 RELATIF A LA PRIME D'ANCIENNETE DES  
OUVRIERS ET ETAM DE LA BRANCHE « TUILES ET BRIQUES »**

Entre les soussignés

**La FEDERATION FRANCAISE DES TUILES ET BRIQUES,**

d'une part,

Et

**Les organisations syndicales de salariés ci-dessous désignées :**

- **La FEDERATION NATIONALE DES SALARIES DE LA CONSTRUCTION ET DU BOIS - CFDT,**
- **La FEDERATION BATIMAT TP - CFTC,**
- **Le SCAMIC – SYNDICAT NATIONAL DES CADRES, AGENTS DE MAITRISE ET TECHNICIENS DES INDUSTRIES CERAMIQUES – CFE-CGC CHIMIE,**
- **La FEDERATION NATIONALE DES TRAVAILLEURS DU VERRE ET DE LA CERAMIQUE - CGT,**
- **La FEDERATION GENERALE FORCE OUVRIERE CONSTRUCTION,**

d'autre part,

**PREAMBULE**

La Fédération Française des Tuiles et Briques et les représentations syndicales confirment leur attachement au principe de la prime d'ancienneté.

La prime d'ancienneté a été mise en place en période de plein emploi afin de fidéliser le salarié au sein de l'entreprise.

Depuis l'accord du 13 février 2004 relatif à la réforme des classifications et des REMAG ouvriers/ETAM et à l'avenant N°1 en date du 13 février 2004 modifiant le barème de la grille de la PRIME D'ANCIENNETE, les montants de la prime d'ancienneté définis dans l'avenant n'ont pas été modifiés.

La prime d'ancienneté était fixée suivant une grille en fonction des Groupes de la Classification indiqués de 1 à 5 et pour un montant déterminé en fonction des seuils d'ancienneté.

## ANNEXE 1

L'objectif recherché par les parties est de faire évoluer la prime d'ancienneté et de valoriser le parcours professionnel au sein de l'entreprise.

Après trois réunions du Groupe de Travail Paritaire « prime d'ancienneté », la négociation a été ouverte le 30 janvier 2013. Les partenaires sociaux ont abouti à un changement de la structure de la grille de la PRIME D'ANCIENNETE et à la modification des modalités d'attribution.

Cette grille ne modifie pas la Classification établie lors de l'accord du 13 février 2004.

Cet accord a en conséquence pour objet de définir les principes et les règles de la nouvelle grille de la PRIME D'ANCIENNETE et abroge les grilles établies dans les accords antérieurs.

### ARTICLE 1 - ABROGATION DES GRILLES « PRIME D'ANCIENNETE ANTERIEURES »

L'Article 2 de l'avenant n°1 du 13 février 2004 est abrogé.

### ARTICLE 2 - NOUVELLE GRILLE ET NOUVEAU BAREME DE LA PRIME D'ANCIENNETE

#### 2.1) La nouvelle structure

La nouvelle grille est définie selon la structure suivante :

- le point de départ de la Prime d'ancienneté à 6 ans (à compter de 6 ans et 1 jour)
- 6 seuils
- le regroupement des groupes Groupe1/Groupe 2 et Groupe 3/Groupe 4
- l'intégration de la prime d'ancienneté annuelle du Groupe 5 dans la rémunération annuelle
- de nouveaux montants

2.2) Concernant les seuils 6 ans, 11 ans, et 16 ans : les montants mensuels des primes d'ancienneté sont fixés dès le 1<sup>er</sup> janvier 2014 aux barèmes suivants :

	<u>6 ANS</u> <u>d'ancienneté</u>	<u>11 ANS</u> <u>d'ancienneté</u>	<u>16 ANS</u> <u>d'ancienneté</u>
<u>G1/G2</u>	30 €	56 €	100 €
<u>G3/G4</u>	50 €	85 €	140 €

Ces montants mensuels sont entendus sur la base légale mensuelle de la durée travail ou temps de travail équivalent.

2.3) Concernant les seuils 21 ans, 26 ans, 31 ans, les montants mensuels des primes d'ancienneté sont progressivement augmenter sur 3 années (2014, 2015 et 2016) de la façon suivante :

## ANNEXE 1

<u>2014</u>	<u>21 ANS</u> <u>d'ancienneté</u>	<u>26 ANS</u> <u>d'ancienneté</u>	<u>31 ANS</u> <u>d'ancienneté</u>
<u>G1/G2</u>	<u>108 €</u>	<u>130 €</u>	<u>155 €</u>
<u>G3/G4</u>	<u>160 €</u>	<u>190 €</u>	<u>220 €</u>

<u>2015</u>	<u>21 ANS</u> <u>d'ancienneté</u>	<u>26 ANS</u> <u>d'ancienneté</u>	<u>31 ANS</u> <u>d'ancienneté</u>
<u>G1/G2</u>	<u>116 €</u>	<u>135 €</u>	<u>168 €</u>
<u>G3/G4</u>	<u>170 €</u>	<u>200 €</u>	<u>230 €</u>

<u>2016</u>	<u>21 ANS</u> <u>d'ancienneté</u>	<u>26 ANS</u> <u>d'ancienneté</u>	<u>31 ANS</u> <u>d'ancienneté</u>
<u>G1/G2</u>	<u>125 €</u>	<u>140 €</u>	<u>180 €</u>
<u>G3/G4</u>	<u>180 €</u>	<u>210 €</u>	<u>240 €</u>

Ces montants mensuels sont entendus sur la base légale mensuelle de la durée travail ou temps de travail équivalent.

### 2.4) Intégration de la prime d'ancienneté du Groupe 5

L'intégration de la prime annuelle d'ancienneté du Groupe 5 dans la rémunération mensuelle sera effectuée de la façon suivante :

- montant annuel de la Prime d'ancienneté 2013 / (12 + prorata de PFA + prorata de prime vacances)

Cette règle d'intégration de la prime d'ancienneté sera applicable pour tous les salariés qui passeraient du groupe 4 au groupe 5.

## ARTICLE 3 – MODALITES D'APPLICATION DES DISPOSITIONS TRANSITOIRES

### 3.1) Concernant les contrats intérimaires :

L'ancienneté des salariés en contrats intérimaires est prise en compte conformément à la législation en vigueur.

### 3.2) Concernant les CDD :

L'ancienneté des salariés en contrats à durée déterminée est prise en compte conformément à la législation en vigueur.

### 3.3) Concernant les CDI :

L'ancienneté des salariés en contrats à durée indéterminée est prise en compte lorsque les salariés changent d'entreprise ou de Groupe au sein du secteur industriel des « Tuiles et Briques ».

### 3.4) L'application des nouveaux barèmes :

Les nouveaux barèmes s'appliquent aux salariés à la date du 1<sup>er</sup> janvier 2014.

## ANNEXE 1

A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2014, les dispositions prévues à l'article 2-3 pour les salariés ayant plus de 21 ans d'ancienneté s'appliquent selon les tableaux visés ci-dessus.

Les primes d'ancienneté des salariés évoluent en fonction des nouveaux seuils définis.

### 3.5) Autres dispositions :

Le salarié dont la prime d'ancienneté serait, au moment de l'entrée en vigueur du présent avenant, supérieure à celle prévue par le barème ci-dessus défini, percevra, en plus de la prime découlant du barème ci-dessus, une prime différentielle égale à l'écart entre la prime qu'il perçoit effectivement et celle prévue par ce nouveau barème.

Le montant de cette indemnité différentielle sera versée tant qu'il subsistera un écart entre le montant en valeur de la prime d'ancienneté acquise au moment de l'entrée en vigueur du présent avenant, et celle calculée par application du barème ci-dessus.

## ARTICLE 4 – PRINCIPES DES MODALITES D'APPLICATION

### 4.1) Le principe d'évolution de la grille

La grille des barèmes de la prime d'ancienneté sera négociée tous les 2 ans. La date de négociation sera fixée au 4<sup>ème</sup> trimestre de l'année N pour une négociation au 1<sup>er</sup> trimestre de l'année N+1.

4.2) En cas d'échec de la négociation : application du mode de calcul de l'indice déterminé ci-dessous :

#### 4.2.1) Condition de l'application de l'indice choisi :

Dans l'hypothèse où n'y a pas de revalorisation de la prime d'ancienneté pendant 4 années consécutives, la prime d'ancienneté sera automatiquement augmentée selon les modalités suivantes.

#### 4.2.2) Détermination de l'indice choisi :

L'indice déterminé est :

L'indice annuel (année civile) des prix à la consommation de l'ensemble des ménages hors tabac (ICP hors tabac).

#### 4.2.3) Mode de calcul de l'augmentation automatique :

On additionnera les taux d'inflation annuels de l'ensemble des ménages hors tabac sur 4 ans, divisé par deux.

Soit le taux N + le taux N+1 + le taux N+2 + le taux N+3 = Y % / 2 = % à appliquer sur les montants de la grille.

### Exemple :

Le taux d'inflation annuel de l'ensemble des ménages hors tabac 2009 : 0,8%

Le taux d'inflation annuel de l'ensemble des ménages hors tabac 2010 : 1,7%

Le taux d'inflation annuel de l'ensemble des ménages hors tabac 2011 : 2,4%

Le taux d'inflation annuel de l'ensemble des ménages hors tabac 2012 : 1,2%

SOMME des 4 taux /2 = % à appliquer.

## ANNEXE 1

Addition des 4 taux de 2009 à 2012 = 6,1% pour l'inflation cumulée sur 4 ans.

Soit divisé par 2 = 3,05% d'augmentation.

### 4.2.4) Revalorisation de la Prime d'Ancienneté :

Les montants de la prime d'ancienneté seront revalorisés à compter du mois suivant la négociation.

### ARTICLE 5 – ENTREE EN VIGUEUR

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Les dispositions relatives au présent accord entreront en vigueur 1<sup>er</sup> janvier 2014.

### ARTICLE 6 - NOTIFICATION DE L'ACCORD

Conformément aux dispositions de l'article L 2231-5 du Code du travail, la partie la plus diligente des organisations signataires du présent Accord notifie, par lettre recommandée avec accusé de réception, le texte à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature.

### ARTICLE 7 - DEPOT - EXTENSION

Conformément aux articles L. 2231-6, D 2231-2 et D 2231- 3 du Code du Travail, le présent Accord sera déposé, à l'expiration du délai d'opposition, auprès des services centraux du ministre chargé du Travail et remis au Secrétariat du Greffe du Conseil de Prud'hommes de Paris.

### ARTICLE 8 – FORCE OBLIGATOIRE DE L'ACCORD

Le présent accord ne remet pas en cause les usages, les accords d'entreprise, d'établissement ou de groupe plus favorables aux salariés conclus avant son entrée en vigueur. Les accords d'établissement, d'entreprise, ou de groupe ne pourront déroger aux dispositions du présent accord que dans un sens plus favorable aux salariés.

### ARTICLE 9 - ADHESION

Toute organisation syndicale représentative non signataire pourra y adhérer par simple déclaration auprès de l'organisme compétent. Elle devra également aviser, par lettre recommandée, toutes les organisations signataires.

Conformément aux termes des articles L 2261-3 et L 2231-6 du Code du Travail, cette adhésion fera l'objet d'un dépôt dans les conditions fixées à l'article D 2231-2 du Code du Travail.

### ARTICLE 10 – REVISION - DENONCIATION

ANNEXE 1

Le présent accord pourra être dénoncé dans les conditions prévues par le Code du travail. Il pourra également être révisé à tout moment à la demande de l'une ou l'autre des parties signataires.

La demande de révision, accompagnée d'un projet motivé sur les points à réviser, sera notifiée à l'ensemble des parties signataires.

Fait à Paris le 2013

La FEDERATION FRANCAISE DES TUILES ET BRIQUE, FFTB

Pour les organisations suivantes :

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

La FEDERATION BATIMAT TP - CFTC,

Le SCAMIC – SYNDICAT NATIONAL DES CADRES, AGENTS DE MAITRISE ET  
TECHNICIENS DES INDUSTRIES CERAMIQUES – CFE-CGC CHIMIE,

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

La FEDERATION GENERALE FORCE OUVRIERE CONSTRUCTION,





Arguments : Nous avons obéi à 3 principes pour formuler cette proposition.

- 1- Principe de revalorisation La prime n'ayant pas été revalorisée depuis 2004, un tableau de simulation des montants s'ils avaient été indexés sur les augmentations annuelles depuis cette date nous a servi de référence. La CFE-CGC qui avait présenté cette revendication dans la plupart des NAO de la branche tuiles et briques a été heureuse d'être entendue par la branche patronale qui ne mettait initialement dans l'équation que les classifications. Or pour surmonter les crises, les entreprises ont pu mesurer à quel point le personnel ayant de l'ancienneté est ressource pour trouver des solutions, chacun à son niveau.
- 2- Ecart entre catégories de salariés Pour prendre en compte la doléance des autres syndicats qui auraient voulu une reconnaissance de l'ancienneté indépendante des salaires, nous avons recalé les écarts entre catégories de personnel sur les écarts conventionnels entre catégories dans les REMAG (comparaisons des moyennes des niveaux B et C par catégorie d'emploi de 1 à 5). Pour ne pas accentuer ces écarts sur les anciennetés élevées comme cela se fait en appliquant des pourcentages, nous l'avons translaté à un niveau identique à toutes les anciennetés. Toutefois, il nous semble important de signifier qu'un personnel encadrant ou détenant une expertise technique apporte un peu plus à l'entreprise avec l'ancienneté qu'un personnel occupant une fonction plus modeste, sans nier la valeur ajoutée de ce dernier. En outre, la plupart des autres branches reconnaissent l'ancienneté au moyen de jours de congés supplémentaires ou de primes proportionnelles au salaire, il nous semblait injustifié de nous singulariser par un égalitarisme déconnecté de la réalité.
- 3- Maintien de la prime d'ancienneté pour la catégorie 5 Nous avons pu constater que la catégorie 5 concerne un nombre limité d'emplois et sert parfois de tremplin à l'accession au statut cadre après titularisation. Il nous semble donc important de ne pas laisser tout ce qui les concerne au champ de la négociation individuelle, mais de leur assurer un cadre propre à prévenir des dérives qui leur seraient défavorables, à l'instar de tous les autres salariés.







## PROPOSITIONS CFDT SUR LA PRIME D'ANCIENNETE DANS LA BRANCHE TUILES ET BRIQUES

### PARITAIRE DU 30 JANVIER 2013 (proposition du CNC du 11 décembre 2012)

- 1 grille unique
- Démarrage à 5 ans
- Palier de 5 ans maximum
- Plafond à 30 ans
- Définition d'un point ancienneté :  $VPA = MG (3,49€ \text{ en } 2013) \times 2,5 \times \text{année d'ancienneté}$
- 1<sup>ère</sup> option : application dès 2013
- 2<sup>ème</sup> option : application dès 2013 de 5 ans à 20 ans, 2014 évolutions à 25 ans et 2015 évolutions à 30 ans.

1<sup>ère</sup> option : application 2013

5 ans	10 ans	15 ans	20 ans	25 ans	30 ans
43,63 €	87,26 €	130,89 €	174,52 €	218,15 €	261,78 €

2<sup>ème</sup> option : application 2013 de 5 ans à 20 ans

5 ans	10 ans	15 ans	20 ans	25 ans	30 ans
43,63 €	87,26 €	130,89 €	174,52 €	174,52 €	174,52 €

2<sup>ème</sup> option : application 2014 évolution à 25 ans

5 ans	10 ans	15 ans	20 ans	25 ans	30 ans
43,63 € + MG 2014	87,26 € + MG 2014	130,89 € + MG 2014	174,52 € + MG 2014	218,15 € + MG 2014	218,15 € + MG 2014

2<sup>ème</sup> option : application 2015 évolution à 30 ans

5 ans	10 ans	15 ans	20 ans	25 ans	30 ans
43,63 € + MG 2014 et 2015	87,26 € + MG 2014 et 2015	130,89 € + MG 2014 et 2015	174,52 € + MG 2014 et 2015	218,15 € + MG 2014 et 2015	261,78 € + MG 2014 et 2015

- L'ancienneté est calculée au temps de présence dans la branche (prendre en compte les périodes d'intérim, stages, contrat en alternance,....)

### ANNEXE 3

- Les accords de groupe, d'entreprise et d'établissement ainsi que les usages antérieur à l'accord restent applicable si plus favorable aux salariés.

## NEGOCIATION PARITAIRE DU 28 MAI 2013 SUR

### LA PRIME D'ANCIENNETE

Suite aux différents groupes de travail qui se sont tenus au 2<sup>ème</sup> semestre 2012 et à la 1<sup>ère</sup> négociation du 30 janvier 2013, nous vous faisons la proposition suivante :

- Que la PA soit maintenue,
- Que les montants de la PA évoluent dans le temps sans tenir compte de la structure de la population de la profession, systématiquement tous les ans,
- Que la PA commence à 6 ans d'ancienneté,

### LA NOUVELLE GRILLE « PA » PROPOSEE EST LA SUIVANTE :

- un point de départ de PA à 6 ans (à compter de 6 ans et 1 jour).
- une tranche supplémentaire soit 6 tranches de 5 ans.
- regroupement des groupes G1/G2 et G3/G4 pour réduire le nombre de valeurs d'ancienneté.
- intégrer la PA du G5 dans le salaire de base.
- Garder pour le salarié, l'ancienneté acquise dans la branche en cas de changement d'entreprise sans que cela soit une discrimination ou un frein à l'embauche.
- que la PA soit distribué sur le 13<sup>ème</sup> mois et pas seulement sur 12 mois comme actuellement.

Le tableau proposé par la CFTC est le suivant :

	6 ans d'ancienneté	11 ans d'ancienneté	16 ans d'ancienneté	21 ans d'ancienneté	26 ans d'ancienneté	31 ans d'ancienneté
Groupe 1 et 2	54	99	144	189	234	279
Groupe 3 et 4	80	147	213	280	347	413

*La CFTC restera ferme sur ces valeurs*





Annexe 5

Montreuil, le 25 Janvier 2014

Fédération Nationale  
des Travailleurs du Verre  
et de la Céramique

ANNEXE 5

## Propositions de départ de la CGT sur la Prime d'Ancienneté :

La CGT revendique un calcul mensuel s'effectuant sur la base de 1/12 de la REMAG de l'intéressée que multiplient les taux suivants:

- 3 ans=3%
- 6 ans=6% ;
- 9 ans =9%;
- 12 ans =12%;
- 15 ans=15%
- 20 ans=20%;
- 25 ans =25%

### Droit a congés liés a l'ancienneté

- 5ans+1jour;
- 10 ans= 2jours;
- 15 ans=3 jours;
- 20 ans =5 jours;
- 25 ans =7 jours;
- 30ans= 10 jours;
- supérieur à 35 ans= 15 Jours

