





Alors qu'il en résulte d'autre part qu'au mépris des dispositions de l'article L.2261 – 22, paragraphe II 4°) du code du travail, nous n'avons plus aucun des éléments conventionnels permettant de calculer les salaires garantis applicables par catégorie professionnelle sur ces catégories, (tel que l'accord de 2004 les avait fixés) dispositions pourtant réputées obligatoires pour qu'une convention collective puisse être étendue.

Alors qu'il résulte également de cela et de recommandations successives de la partie patronale faites au mépris des règles conventionnelles, qu'un tassement de toutes les positions de la grille conduit d'une part :

- qu'à chaque revalorisation du SMIC ce sont plusieurs positions de la grille des classifications qui passent sous le niveau de celui-ci, que les écarts hiérarchiques ont été considérablement laminés sur tout le bas de grille du K 125 au K 190,

Mais également que d'autre part et par voie de conséquence :

- toutes les positions au-delà du K 190 s'en trouvent de fait rabaissées, ce qui détériore la hiérarchie des appointements garantis attachés aux niveaux de qualifications.

Alors qu'une nouvelle fois les négociations de 2013 ce sont traduites par un échec et une nouvelle recommandation patronale tournant le dos à nos demandes de respect des dispositions signées dans la convention collective en 2004 et un refus de reconstruction de celles-ci.

Les organisations syndicales, FNTVC-CGT, Fédé chimie CGT-FO, CMTE CFTC, et Fédération chimie CFE CGC ont, dès mars 2013, saisi le ministère du travail, demandé et obtenu que des négociations s'ouvrent dans le cadre de réunions paritaires mixtes.

Afin de court-circuiter ces réunions et une négociation loyale dans ce cadre, de manière unilatérale, la partie patronale a organisé des rencontres parallèles « dites de travail » où, au final, avec certaines organisations (FCE CFDT et UNSA), elle s'est mise d'accord sur des dispositions sur lesquelles elles campera ensuite dans les réunions paritaires mixtes de négociations, évacuant ainsi systématiquement toutes réelles négociations sur les propositions revendicatives portées communément par les autres organisations syndicales, assurée qu'elle était d'avoir un accord sur des bases définies hors du champs de la négociation réelle et loyale lors des commissions mixtes paritaires.

Chaque réunion en paritaire mixte, se tenant au ministère, a vu l'ensemble des organisations syndicales, (hors celles signataires des accords objet de la présente opposition), réitérer le fait qu'elles demandaient des négociations portant sur l'ensemble des niveaux qualifications de la grille des classifications et non sur la hiérarchisation des seuls premiers coefficients.

Alors même qu'une réunion paritaire mixte portant sur salaires et classifications a été arrêtée pour le 11 juin 2014 pour poursuivre les dites-négociation, les représentants de la partie patronale ont décidé d'ouvrir à signature un projet sur des propositions que nous n'avons pas eu en séance, mais qui, en réalité, se bornait à ce qu'ils ont défini avec seulement certaines organisations suite aux réunions se tenant hors du cadre paritaire des négociations.

L'accord dit « **SUR LA HIERARCHISATION DES PREMIERS COEFFICIENTS DE LA GRILLE DES APPOINTEMENTS MENSUELS GARANTIS DANS LA BRANCHE DES INDUSTRIES DE FABRICATION MECANIQUE DU VERRE** », atteste, du reste, implicitement de cet état de fait.

*« Elles ont, à cet effet, souhaité élaborer une méthode permettant de garantir des écarts entre les premiers coefficients afin d'obtenir progressivement une grille salariale restructurée. Dans cette optique, deux réunions de travail paritaires se sont tenues courant 2013 et 2014 ».*

Il est ainsi acté que la méthode, permettant de garantir des écarts entre les premiers coefficients afin d'obtenir progressivement une grille salariale restructurée, résulte des deux réunions de travail qui ont été organisées hors du cadre légal et loyal de la négociation paritaire mixte.

**RAPPEL : Les deux réunions en question n'ont jamais été décidées d'un commun accord avec l'ensemble des organisations syndicales représentatives de la branche comme il est l'usage au sein de la branche.** La première n'a été décidée et fixée qu'avec la seule CFDT, toutes les autres organisations ayant annoncé qu'elles étaient déjà engagées par un processus de demande d'une commission mixte paritaire.

Il est à noter que si la CFDT ne s'est pas associée à la demande de paritaire mixte pour des raisons qu'elle devait expliciter, ce qu'elle n'a pas encore fait à ce jour, elle était cependant parfaitement au courant de la démarche engagée en ce sens auprès du ministère, puisque cela avait été décidé dans une rencontre interfédérale se tenant au siège de la FEDE CHIMIE FO à laquelle elle avait participé.

**Il convient de souligner que la réunion en commission mixte paritaire devait, de droit, se tenir puisqu'il suffit qu'au moins deux des organisations représentatives sur la branche en fassent la demande et que 4 d'entre elles avaient déjà fait et annoncé être engagées dans ce processus.**

Ni la partie patronale, ni la CFDT n'ignoraient cela, lorsqu'elles ont pris date pour une rencontre dite de travail, de sorte que la manœuvre est alors nettement apparue comme une tentative de contrer la négociation en commission mixte paritaire dont la demande était engagée.



Concernant cette première rencontre : la CGT avait clairement déclaré qu'elle n'entendait pas s'y rendre, puisque des réunions de négociations devaient s'engager dans le cadre de la commission mixte paritaire qui avait été demandée.

D'autres organisations s'y sont rendues en précisant qu'elles n'étaient présentes qu'en tant qu'observateurs pour entendre les pistes que la partie patronale avait à présenter et pas du tout dans le cadre d'une négociation, celle-ci devant se dérouler de manière régulière et dans le seul cadre légal des réunions mixtes paritaires, puisque c'était la volonté d'au moins quatre

des six organisations syndicales représentatives dans la branche. (La demande de deux organisations représentatives étant suffisante pour obtenir cette paritaire mixte)

Lors de cette rencontre, il a été rappelé par plusieurs des organisations présentes que le cadre de celle-ci n'était pas celui de la négociation, que la piste de réflexion sur un retour à une hiérarchisation des salaires au regard des coefficients de la grille des classifications ne pouvait pas porter que sur les seuls premiers coefficients, mais sur l'ensemble de la grille des classifications et des salaires.

Il est apparu très clairement lors de la première réunion en commission mixte paritaire, que la finalité de ces rencontres hors du cadre de la négociation mixte paritaire, était, côté employeurs, bel et bien de faire en sorte de ne pas négocier sur les revendications portées par les organisations syndicales autres que celles avec lesquelles la partie patronale c'était mise d'accord hors du champ légal des réunions des négociations.

Cette première réunion en commission mixte paritaire fut l'occasion d'un tour de table où chacun s'exprimera, où il sera dénoncé les conditions de tenue de la réunion restreinte « dite de travail » et où surtout il sera demandé que les négociations s'engagent réellement et sérieusement sur l'ensemble de la grille et qu'elle ne tourne pas que sur une nouvelle règle de hiérarchisation des seuls premiers coefficients.

La partie patronale, d'une manière perçue comme une provocation par les organisations syndicales, campera alors sur sa position de ne discuter **que de la hiérarchisation des premiers coefficients**, en soulignant que c'était le fruit de ce qui ressortait des discussions qu'elle avait eu lors du « groupe de travail ».

Alors qu'une nouvelle réunion de négociation en commission mixte paritaire était fixée, pour le 28 janvier 2014, la partie patronale réitérera son attitude déloyale, en adressant par E.MAIL l'annonce de la tenue d'une seconde réunion restreinte pour le 14 janvier 2014 ;

La seconde réunion restreinte, en dehors des paritaires de négociations, a été fixée sans aucune concertation préalable des organisations syndicales et de manière unilatérale par la partie patronale.

(Il est à noter que cette réunion n'a pas été décidée paritairement, qu'elle ne figurait pas dans le calendrier des réunions paritaires communiqué par la FCSIV en décembre 2013, de sorte qu'il puisse être allégué que cette réunion ait pu être décidée d'un commun accord entre les parties en 2013, et aucune réunion, aucun contact avec l'ensemble des organisations syndicales représentatives ne s'étant déroulé entre décembre et l'annonce unilatérale de cette réunion)

Curieuse conception du paritarisme et considération des organisations syndicales représentant les salariés et ayant obtenu ensemble la très large majorité des suffrages des travailleurs.

Elle fut donc décidée, soit unilatéralement par la partie patronale, soit en concertation avec les deux organisations acceptant de se prêter au petit jeu de « négociations » hors du champ et du cadre où doivent se tenir celles-ci, les autres organisations étant alors mises devant le fait accompli.

Aucun moment, il n'a été tenu compte des agendas et disponibilités des organisations découvrant par E MAIL la convocation à celle-ci. Cela relève de pratiques qui font peu de cas des usages de la branche, qui veut que pour la fixation de réunions « paritaires » il soit recherché une date et ordre du jour convenant à l'ensemble des parties appelées à y participer.

Il y a pour nous dans cette manière de faire une déloyauté évidente de la partie patronale vis-à-vis du processus des négociations engagées, visant à trouver un contenu d'accord avec certaines organisations syndicales, par des pourparlers se tenant en parallèle et en comité restreint, hors des réunions de négociations programmées au ministère du travail où les négociations devaient se dérouler.

#### S'agissant des dispositions signées au travers de deux accords,

Le contenu des deux accords déroge tout à fait aux dispositions conventionnelles relatives à la hiérarchisation et de calcul des salaires minima garantis en rapport aux catégories professionnelles telles que définies dans la grille des classifications.

1°) Il convient de remarquer que l'accord participe à déstructurer la grille des appointements et à bafouer les engagements d'évolution tels que l'accord de 2004 avait défini.

L'évolution de la grille devait se faire en intervenant sur les paramètres des formules de calculs fixées par l'accord de 2004.

## 1.2 Les formules utilisées sont :

- pour les coefficients inférieurs à 190 :  $AG_K = AG_{145} + 2,678 (K - 145)$ ,
- à partir du coefficient 190 :  $AG_K = AG_{190} + 5,828 (K - 190)$ .

Pour tout coefficient inférieur ou égal à 145, il existe un talon de 1197,37 €.

Les montants en euros correspondant à ces formules sont indiqués en annexes.

Cet article se substitue pour partie à l'article 31 de la Convention Collective des industries de fabrication mécanique du verre jusqu'à l'obtention à terme d'une ligne droite souhaitée par les parties signataires. Pour ce faire lors des réunions de négociations annuelles telles que mentionnées à l'article IV, il sera possible de faire évoluer les différents paramètres des formules ci-dessus.

### La méthode arrêtée remet en cause cela

La formule de calculs des appointements garantis définie par l'accord de 2004, appliquée à tous les coefficients du 125 au 190 aurait donné en mettant le SMIC en pied de grille (ce qui est bien le moins du moins) des valeurs supérieures à celles définies dans l'accord tel que signé.

$$1\ 445,38 + (10 \times 2,678) = 1\ 472,16 \text{ €}$$

(C'est un montant inférieur à cela que l'on retrouve au coefficient 155 avec la nouvelle méthode de hiérarchisation telle que définie avec les accords de 2014 contre lesquels nous exerçons notre légitime droit d'opposition).

Le coefficient 155 se retrouve avec une valeur qui est seulement de 1467,21 €

Nous rappelons :

- qu'en 2004 l'accord prévoyait, une valeur d'appointements garantis au coefficient 125, 135 et 145 qui était égale à 103,74 % du SMIC d'alors, soit **1 197,37 €** pour un SMIC (base 35 heures hebdomadaires ou 151,67 heures mensuelles) de **1 154,18 €**,

- que dans l'exemple donné nous sommes partis d'une valeur d'appointements garantis se situant au niveau du montant du SMIC actuel, ce qui est bien le moins du moins acceptable, puisque toute grille salariale qui ne respecterait pas cela ne pourrait pas être étendue en l'état.

A supposé même que nous n'ayons pas avancé d'un pouce par rapport à la formule de 2004 pendant les presque 10 années qui se sont écoulées, qu'en pied de grille nous ayons une valeur d'appointements garantis ramené au SMIC et non plus à 103,74 % du SMIC.

Voilà ce que serait la grille des AMG sur la base de la formule de l'accord de 2004 que nous avons signé, en tant qu'avenant destiné à être substitué à l'article 31 de la convention collective nationale des industries de fabrication mécanique du verre.

$$155 = 1\ 472,16 \text{ €} \quad 1\ 445,38 + 2,678 \times (155 - 145)$$

$$165 = 1\ 498,94 \text{ €} \quad 1\ 445,38 + 2,678 \times (165 - 145)$$

$$180 = 1\ 539,11 \text{ €} \quad 1\ 445,38 + 2,678 \times (180 - 145)$$

$$190 = 1\ 565,89 \text{ €} \quad 1\ 445,38 + 2,678 \times (190 - 145)$$

Nous soulignons que l'objectif de l'accord de 2004 était progressivement pour parvenir à la ligne droite souhaitée par les parties signataires de faire évoluer les paramètres de la formule de calcul des AMG venue conventionnellement se substituer à la formule de calcul de l'article 31 de la CCN.

Nous soutenons le fait que les engagements qui avaient été pris au plan conventionnel, n'ont pas été respectés dans l'esprit et la lettre des dispositions de l'article 1-2 de l'accord de branche de 2004.

- Le premier de supprimer le « talon » faisant que plusieurs coefficients se retrouvaient au même appointement garanti. (Ce qui était possible en jouant sur les paramètres de la formule de calcul conventionnelle (valeur de base et valeur de point et coefficient de départ).

- Le second était de déplacer progressivement le point de cassure de la grille (coefficient 190) de sorte de tendre vers une droite tout en évitant un tassement des appointements garanti entre le SMIC et le coefficient où se trouvait cette cassure.

Avec les accords signés, vis-à-vis desquels nous faisons présentement opposition, il n'est plus question de faire plus évoluer les paramètres de la formule conventionnelle de calcul des appointements garantis, il est question d'appliquer une tout autre règle que celle définie par les textes conventionnels.

Les bases sur lesquelles cette « nouvelle règle » a été signée s'avèrent effectivement pour plusieurs coefficients en deçà de ce que donnerait l'application de ce qu'était la base de calcul conventionnelle en vigueur.

Les dispositions des deux accords signés, s'appliquent à redéfinir un nouveau mode de hiérarchisation des seuls premiers coefficients, sans se préoccuper de la cohérence de cette mesure sur la hiérarchisation de toute la grille.

**« Article 2 : Coefficients concernés**

**Les parties réaffirment leur souhait de définir une méthode permettant de porter leurs efforts sur les coefficients pour lesquels un tassement des appointements mensuels garantis est constaté. Il s'agit des coefficients 125 à 190 inclus.**

**Les parties n'entendent pas ici négocier sur le montant des appointements mensuels garantis de l'ensemble de la grille salariale, ce qui est l'objet de la négociation annuelle prévue à l'article L. 2241- 1 du Code du travail ».**

Il en résulte un abaissement certain pour les coefficients se situant au-delà du 145 comme nous l'avons démontré ci-avant, mais cela impacte aussi les montants des appointements garantis des coefficients se situant au-delà du 190 ;

L'accord conduit à avoir 1 561,25 € au coefficient 200, or, c'est inférieur à ce que l'on devrait avoir au coefficient 190 (1 565,89 €) pour ne pas être en deçà de ce que donnerait l'application de la formule de calcul définie conventionnellement depuis la conclusion de l'accord de 2004.

**2°) Il convient également de souligner toute l'ambiguïté non seulement des dispositions présentées à signatures, mais de celle résultant de la situation créée en raison des deux accords signés.**

Dans les faits, nous n'avons reçu deux types de propositions d'accord soi-disant ouverts à signatures des organisations syndicales,

-Hors ces deux hypothèses de propositions n'étaient pas de même nature, de sorte que nous n'étions pas sur un projet unique et défini.

Nous avons d'un côté

- **Un projet de montants de garanties salariales si la méthode était acceptée.**

- **Un autre projet de montants de garanties salariales si la méthode n'était pas acceptée.**

Il convient de remarquer que la proposition d'accord adressée par les employeurs aux organisations syndicales dissociait la signature de l'accord sur la méthode, de la signature d'une des deux possibilités d'accord portant sur les montants des appointements, de sorte que nous aurions même pu, de manière absurde, nous retrouver avec des signatures d'organisations syndicales se faisant sur des contenus totalement différents.

- Signature de l'accord de méthode seulement. Pour qui acceptait la méthode mais rejetait les termes de l'accord sur les appointements minima garantis et/ou les montants de l'annexe proposée associés à cette méthode.

- Signature de l'accord de méthode + signature de l'accord sur les appointements minima garantis accompagnés de la grille annexe proposée associés à cette méthode. Pour qui acceptait à la fois la méthode et les termes de l'accord sur les appointements minima garantis ainsi que les montants de l'annexe proposée associés à cette méthode.

- Signature de l'accord sur les appointements minima garantis accompagnés de la grille annexe (montants plus bas) pour qui accepterait les termes de l'accord sur les appointements minima garantis et les montants de l'annexe proposée, seulement à ceux repoussant la méthode proposée.

Sans compter de la situation qui aurait pu conduire certaines organisations à être d'accord pour signer les termes de l'accord sur les appointements minima garantis et les montants de l'annexe présentant les propositions « montant plus hauts » mais qui n'entendaient pas pour autant signer les termes de l'accord de méthode. Les deux accords étant distinctement présentés à signatures. Il aurait été fort curieux que la partie patronale s'oppose à la signature de l'un d'entre eux au prétexte que l'autre ne l'aurait pas été.

Bref, tout cet imbroglio prouve à l'évidence que nous n'étions pas dans une configuration aboutissant à un projet clair totalement et régulièrement défini par la négociation avec l'ensemble des parties concernées, mais plutôt dans une posture visant à passer en force sur des propositions de la partie patronale, pour lesquelles elle avait travaillé en dehors du cadre des réunions paritaires mixtes de négociations à avoir la caution de certaines organisations, cela en entrant avec elles dans un processus de « négociations » menées en parallèles au cadre légal où elles étaient censées être conduites.

Une telle situation montre bien qu'il y a eu en la matière une volonté permanente de la partie employeur (et de certaines organisations qui ne se sont pas associées à la demande de paritaire mixte) de chercher à contrecarrer les négociations se déroulant dans ce cadre et d'en sortir sans qu'il soit donné aux autres parties à la négociation de pouvoir y mener des négociations loyales jusqu'à leur terme. Nous signalons qu'une réunion a été fixée pour poursuivre ces négociations au mois de juin 2014. Que bien des points des projets d'accords portés précipitamment à signatures, n'ont fait l'objet d'aucune négociation dans le cadre ou du moins elles devaient se tenir.



L'accord sur les appointements garantis, écrit dans la version où il a été signé, n'a jamais été présenté aux organisations, comme la seule version soumise à signatures.

Ce qui a été transmis aux organisations c'est :

- a) Un projet patronal d'accord (ACCORD SUR LES APPOINTEMENTS MENSUELS GARANTIS) sur les termes duquel il n'a pas été donné aux organisations syndicales de pouvoir en négocier le contenu ;
- b) Deux documents Excel adressés par Email, concernant deux options de grilles d'appointements garantis différents qui représenteraient deux options d'annexes possibles se rapportant au projet d'accord précédemment présenté mais non négocié ;
- un projet d'accord « **SUR LA HIERARCHISATION DES PREMIERS COEFFICIENTS DE LA GRILLE DES APPOINTEMENTS MENSUELS GARANTIS DANS LA BRANCHE DES INDUSTRIES DE FABRICATION MECANIQUE DU VERRE** » dont il n'a pas été négociés

I  
e  
s  
  
t  
e  
r  
m  
e  
s  
  
e  
n  
  
c  
o  
u  
r  
s  
  
d  
e  
  
r  
é  
u  
n  
i  
o  
n

<u>Premier document intitulé</u> « Proposition incluant l'accord sur la hiérarchisation de la grille » dont voici le contenu		<u>Second document intitulé</u> : « Proposition salaires 2014 n'incluant pas l'accord sur la hiérarchisation de la grille », dont voici le contenu	
ANNEXE		ANNEXE	
AU 1er AVRIL 2014		AU 1er AVRIL 2014	
K	Appointements Garantis	K	Appointements Garantis
125	1 445,42	125	1 445,42
135	1 452,65	135	1 450,23
145	1 459,91	145	1 453,94
155	1 467,21	155	1 458,65
165	1 474,54	165	1 464,35
180	1 485,10	180	1 477,75
190	1 503,93	190	1 500,21
200	1 561,25	200	1 559,70
215	1 655,52	215	1 655,52
230	1 754,42	230	1 754,42
250	1 886,26	250	1 886,26
270	2 018,11	270	2 018,11
290	2 149,95	290	2 149,95
315	2 314,75	315	2 314,75
345	2 512,53	345	2 512,53
375	2 710,30	375	2 710,30
390	2 809,19	390	2 809,19
410	2 941,03	410	2 941,03
450	3 204,73	450	3 204,73
550	3 863,97	550	3 863,97
660	4 589,11	660	4 589,11
880	6 039,43	880	6 039,43

SMP = 4,492 €

de négociation en commission mixte.

Les employeurs se bornant sans rien vouloir changer, à nous retransmettre le projet qu'ils avaient arrêté et discuté avec certaines organisations syndicales, dans le cadre de rencontres dans deux réunions de travail, qui n'était pas une instance paritaire de négociation et qui n'ont pas relevé quant à leur tenue d'une décision paritaire.

Il est évident que les textes ouverts à signatures ne sont pas, dans de telles conditions, le fruit de négociations loyales, réelles et sérieuses avec l'ensemble des parties à la négociation collective dans la branche.

Aucune réunion de négociation n'a été organisée (dans le cadre de la commission mixte paritaire), à la suite de la communication aux organisations syndicales des « différents projets ou hypothèses d'accords qui leur ont été adressés », la négociation devant se poursuivre puisqu'à cet objet une réunion a même été arrêtée pour le 11 juin 2014 ;



▶▶▶▶▶▶▶▶

A cette situation, déjà parfaitement contestable et déloyale comme procédé, nous constatons que les deux accords tels que signés sont dans leurs effets contradictoires.

Alors que les dispositions de l'accord « sur la hiérarchisation des premiers coefficients de la grille des appointements mensuels garantis dans la branche des industries de fabrication mécanique du verre » réputées être à ce point lié à l'accord « sur les appointements garantis la branche des industries de fabrication mécanique du verre » au point que le second incluait la signature du premier. Il est pour le moins paradoxal de constater que ce second accord se permet de s'affranchir des règles de cette hiérarchisation définie par le premier.

Il convient de constater que la stricte application de l'accord sur la hiérarchisation des premiers coefficients de la grille des appointements mensuels garantis dans la branche des industries de fabrication mécanique du verre stipule :

**Article 2 : Coefficients concernés**

Les parties réaffirment leur souhait de définir une méthode permettant de porter leurs efforts sur les coefficients pour lesquels un tassement des appointements mensuels garantis est constaté. **Il s'agit des coefficients 125 à 190 inclus.**

**Les parties n'entendent pas ici négocier sur le montant des appointements mensuels garantis de l'ensemble de la grille salariale,** ce qui est l'objet de la négociation annuelle prévue à l'article L. 2241-1 du Code du travail.

**Article 3 : Définition de la méthode**

Conscients de la nécessité de garantir des écarts entre les premiers coefficients, les parties ont souhaité définir un pourcentage plancher mesuré entre chaque coefficient concerné et calculé sur la base des appointements mensuels négociés ou recommandés.

Elles entendent ainsi garantir une hiérarchisation des premiers coefficients de la grille des appointements mensuels garantis visés à l'article 2, rétablissant ainsi des écarts garantis entre les premiers coefficients.

**Article 4 : Définition des écarts et calendrier de mise en œuvre**

Les parties réaffirment leur volonté de parvenir à une hiérarchisation de la grille des appointements mensuels garantis. A cet effet, et compte tenu de la situation économique difficile du secteur verrier, les parties s'entendent sur une augmentation progressive pluriannuelle des écarts entre les coefficients selon le schéma suivant :

- **2014 : écart garanti de 0,5 % entre chaque coefficient**
- 2015 : écart garanti de 0,6 % entre chaque coefficient
- 2016 : écart garanti de 0,7 % entre chaque coefficient
- 2017 : écart garanti de 0,9 % entre chaque coefficient

Au-delà de 2017, les écarts entre les premiers coefficients seront à minima de 1 %.

**Article 5 : Date d'application et durée de l'accord**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et s'appliquera à compter de l'entrée en vigueur de la prochaine grille salariale applicable en 2014.

Il se substitue pour les coefficients visés aux précédents accords

Les deux grilles d'appointements garantis que nous avons reçu par courriel en format EXCEL ne respectaient pas les principes de hiérarchisation définis dans l'accord sur la hiérarchisation des premiers coefficients de la grille des appointements mensuels garantis dans la branche des industries de fabrication mécanique.

Si, pour la grille des salaires baptisée « Proposition salaires 2014 n'incluant pas l'accord sur la hiérarchisation de la grille », cela pouvait se concevoir, en revanche pour la grille des salaires baptisée « Proposition incluant l'accord sur la hiérarchisation de la grille » c'était plus incompréhensible. C'est pourtant la réalité comme en atteste les grilles ci-après.



Il résulte des règles qui précèdent, que les appointements garantis auraient dû être, avec un montant de 1445,42 € au coefficient de base 125, les montants indiqués ci-dessous ;		Ce n'est assurément pas ce qui a été appliqué à partir du COEFF 180
COEF	Règle / accord de hiérarchisation	Accord AMG
125	1445,42	1445,42
135	1445,45 x 100,5 /100	1452,65
145	1452,65 x 100,5 /100	1459,91
155	1459,91 x 100,5 /100	1467,21
165	1467,21 x 100,5 /100	1474,54
180	1474,55 x 100,5 /100	1485,10
190	1481,92 x 100,5 /100	1503,93
200		1561,25
215	Selon la formule conventionnelle  VP= (6033,49 - 1489,33) 880 - 190  VP = 6,5857 €	1655,52
230		1754,42
250		1886,26
270		2018,11
290		2149,95
315		2314,75
345		2512,53
375		2710,30
390		2809,19
410		2941,03
450		3204,73
550		3863,97
660		4589,11
880		6033,49

*Or, si ce qui a été appliqué au niveau de la grille des appointements garantis n'est pas ce que l'accord de hiérarchisation stipule sur le pied de grille (du 125 au 190 inclus) et pas la garantie conventionnelle sur le haut de grille (du 200 au 880) alors qu'est ce qui s'appliquera ensuite ?*

Par qui, où, quand et comment, ont été négociés et définis les montants de l'accord sur les appointements minima garantis qui a été signé, lesquels ne correspondent pas aux dispositions relatives à l'accord de hiérarchisation des appointements garantis telles que signées elles aussi, alors que les deux accords sont réputés être liés.

Si dans l'accord des appointements garantis signé, nous avons des montants qui ne correspondent pas aux dispositions de l'accord signé sur la hiérarchisation (écart garanti de 0,5 % entre chaque coefficient) en ce qui concerne les coefficients 180 et 190, donnant respectivement pour ces deux niveaux des écarts supérieurs. 0,716 % entre le 165 et le 180 et 1,268 % entre le 180 et le 190. Quid des écarts pour ces niveaux lors de l'application des autres taux prévus par l'accord de hiérarchisation (0,6 %, 0,7%, ...).

Dans une telle configuration où les dispositions des deux accords représentent des garanties aussi différentes. Quelle garantie offre l'accord de hiérarchisation contre la poursuite de l'affaiblissement des écarts hiérarchiques entre ces coefficients et par conséquent la dégradation hiérarchique des appointements attachés aux coefficients se situant au-dessus au regard des niveaux de qualification qu'ils représentent, alors que comme nous l'avons démontré les dits appointements minima garantis sont en dessous de ce que donnerait l'application des dispositions conventionnelles actuelles de hiérarchisation / à ce qui a été signé en 2004 ?

(K 180 = 1 485,10 € au lieu de 1 539,11 € et K 190 = 1 503,93 € au lieu de 1 565,89 €).



▶▶▶▶▶▶

Nous soulignons également que l'engagement de l'accord de 2004 était qu'il se substitue pour partie à l'article 31 de la convention collective nationale des industries de fabrication mécanique du verre, jusqu'à l'obtention à terme d'une ligne droite souhaitée par les parties signataires.

Que le mécanisme prévu par les accords signés, vont à l'encontre de ce mécanisme sauf à prévoir effectivement des dispositions qui permettent de faire évoluer aussi les appointements de la grille de sorte de supprimer à terme la cassure existant entre les coefficients 125 à 190 et ceux se situant au-delà du 190 ; (Le phénomène de tassement que nous avons entre le 125 et 190 risque de se retrouver entre le 190 et 880 dans des propositions qui fassent que sur les coefficient ETAM se pose le même constat que celui fait sur les catégories des ouvriers et employés). Se pose aussi la question pour certaines catégories, de la réduction des écarts constatés entre minima et réels pratiqués, qui constitue l'un des objectifs

assigné à la négociation de branche, lorsque celle-ci conduit des négociations sur des salaires minima. (Il est à ce titre important que les parties à la négociation puissent disposer des informations leur permettant de négocier en toute connaissance de cause).

### Par ailleurs les dispositions de l'accord sur les appointements garantis prévoient

#### ARTICLE III - EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

*Les parties réaffirment leur volonté de continuer à réduire ces écarts de rémunération entre les Femmes et les Hommes, à situation égale, afin de les supprimer s'ils existent encore.*

La loi souligne qu'il convient de supprimer les inégalités de rémunération constatées entre les femmes et les hommes, alors que l'accord en est encore à continuer de réduire ces écarts constatés afin de parvenir à les supprimer.

Cette disposition n'est pas conforme aux exigences de la loi sur l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes, il convient aussi de constater que si la branche s'est dotée d'un outil de diagnostic concernant la recherche des inégalités de traitements, elle n'a pas défini les moyens par lesquels elle entendait supprimer les inégalités constatées.

La sous-commission aux conventions et accords n'a de cesse de rappeler cet état de fait et d'émettre pour les branches dans la situation identique à celle des industries de la fabrication mécanique du verre des réserves et exclusions sur les accords salariaux qui lui sont présentés en vue de leur extension.

C'est un point qui a été mis en avant auprès du ministère lors de la demande de commission mixte paritaire de négociations, or nous n'avons pas pu négocier sur le sujet et les dispositions de l'article III ci-dessus n'ont jamais fait l'objet d'une négociation au cours des réunions paritaires qui se sont tenues.

#### Autres points

A) La valeur du SMP (4,492 €) n'a pas fait l'objet de négociations (propositions/contre-propositions).

B) Il est dit curieusement dans l'accord à l'ARTICLE VI - REVISION :

*« La valeur du premier coefficient sera toujours au moins égale à celle du SMIC ».*

Or, il résulte de cette rédaction qu'il s'agirait, compte tenu de ce qui précède, d'indexer la grille sur le SMIC ce qui est illicite.

En fait, si rien n'empêche les parties de porter la valeur du premier coefficient au moins au niveau de celle du SMIC voire au-delà, à l'occasion des négociations annuelles obligatoires, cela ne peut relever d'un mécanisme automatique de révision et revalorisation de la grille chaque fois que le SMIC est augmenté.

Une telle mesure est, du reste, systématiquement écartée lorsqu'elle vient à l'extension auprès de la Sous-Commission aux Conventions et Accords.

Si nous avons pu négocier les termes de l'accord, nous aurions pu inscrire une tout autre formulation nous permettant au moins d'éviter cette formulation maladroite et de fait illicite.

C) Il convient aussi de constater que s'agissant des termes de l'accord SUR LA HIERARCHISATION DES PREMIERS COEFFICIENTS DE LA GRILLE DES APPOINTEMENTS MENSUELS GARANTIS DANS LA BRANCHE DES INDUSTRIES DE FABRICATION MECANIQUE DU VERRE.

Le fait de prévoir un mécanisme conduisant à des pourcentages fixes entre les coefficients, cela pour tous les coefficients se situant entre le coefficient 125 et 190 inclus, participerait d'un tassement hiérarchique des appointements garantis au-delà du coefficient 165.

➤➤➤➤➤

C'est indéniable, que le fait de prévoir 0,5 % pour les 10 points d'écart entre les coefficients 125 et 135 ; entre les coefficients 135 et 145 ; entre les coefficients 145 et 155 ; ou entre les coefficients 155 et 165, et le fait de prévoir 0,5 % pour les 15 points d'écart entre les coefficients 165 et 180, participe à abaisser hiérarchiquement toutes les positions du 180 au 880.

C'est sans doute ce qui a conduit la partie patronale à présenter un accord sur les appointements garantis qui s'affranchit des règles de l'autre accord sur la hiérarchisation, mais encore fut-il plus logique dans ce cas de définir des règles de hiérarchisation qui soit en concordance avec la grille des appointements signée. Mais pour cela que l'on ait été dans des négociations réelles et sérieuses qui entendent ce que soulignent les organisations syndicales, lorsqu'elles soulignent soit les incohérences soit les problématiques se posant sur le contenu d'un projet d'accord.

Nous réaffirmons notre attachement à des relations sociales, respectueuses des règles de droit s'agissant de la conduite des négociations. Cela implique que chaque disposition et article d'un accord puisse être abordée, négociée loyalement à partir de la prise en compte et discussions des propositions portées, en propre ou de façon unitaire par les organisations syndicales représentatives appelées à participer à celles-ci, ceci en présence de tous les acteurs participant aux réunions dédiées à cette négociation et non en dehors de ce cadre.

Nous tenons donc au surplus de cette présente opposition faite en bonne et due forme, réitérer notre exigence d'une reprise de réunions réelles et sérieuses de négociations salariales dans des conditions régulières et se déroulant strictement dans le cadre des réunions en commissions mixtes paritaires et non par des rencontres parallèles de négociations hors du cadre légal où elles doivent avoir lieu.

(Il va de soi que nous n'entendons pas que soit soustraite de cette négociation, la question de la hiérarchisation des appointements garantis définissant ainsi clairement les éléments de calcul des appointements minima garantis pour toutes les catégories sans exception, conformément aux dispositions de l'article L.2261 - 22, paragraphe II 4°) du code du travail.

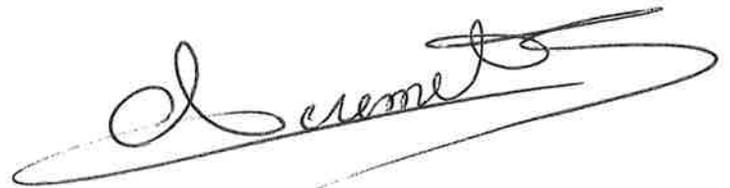
C'est en ce sens, que nous aurons l'occasion de revenir de manière constructive sur les sujets pour lesquels la commission mixte paritaire a été mise en place et qu'a été arrêtée dans ce cadre la date de réunion de négociation du 11 juin prochain.

En vous souhaitant bonne réception, nous vous prions, Madame, Monsieur, d'agréer l'expression de nos salutations distinguées.

**Xavier BOISTON**  
Secrétaire Général adjoint

XBlw

**Joël DEREMETZ**  
Responsable de Branche  
Membre du Comité National Fédéral



P.J.: Courrier adressé aux Chambres Syndicales signataires de l'accord

Copie :CFDT-FCE CFDT  
UNSA INDUSTRIE  
CFE-CGC CHIMIE  
CMTE-CFTC  
CGT VERRE ET CERAMIQUE