



CHIMIE

15290/CD

Paris, le 22 juin 2015

Monsieur Jacques Bordat
Fédération des Chambres syndicales de
l'Industrie du Verre
114, rue de la Boétie
75008 Paris

Recommandée avec AR.

Objet : courrier d'opposition à l'accord signé par les chambres syndicales des employeurs et par la CFDT et l'UNSA le 24 avril 2015 à Paris.

Cet accord porte sur les appointements mensuels garantis et sur la hiérarchisation des premiers coefficients.

Monsieur,

La CFE-CGC a le regret de devoir s'opposer à l'accord cité en référence et ce pour des motifs très voisins de ceux que nous avons mis en avant lors de notre opposition en 2014. Il est regrettable que nous n'ayons pas été entendus et compris.

1) **Le premier motif est un motif de forme.**

Alors que nous sommes en commission mixte paritaire, donc sous la Présidence du représentant du Ministère du travail, la convocation à la réunion du vendredi 24 avril 2015 a été adressée aux organisations syndicales par la Fédération des Chambres Syndicales de l'Industrie du Verre qui n'est, dans ce contexte et sur ce sujet, pas habilitée à le faire. La réunion de signature n'ayant pas été valablement convoquée, c'est la validité des signatures de cet accord qui est remise en cause et donc l'accord lui-même.

A titre subsidiaire, la CFE-CGC constate que la date du 24 avril a été fixée sans se poser la question de savoir si la CFE-CGC pouvait participer à cette réunion.

2) **Les autres motifs sont des motifs de fond**

2-1) Alors que 4 organisations syndicales ont demandé une commission paritaire mixte pour redonner une cohérence à la grille de classifications et aux rémunérations associées, cet accord reprend la logique de ceux dénoncés en 2014. Il oublie que la demande des organisations syndicales s'inscrit dans l'histoire des vingt dernières années. En ne traitant que du tassement des coefficients 125 au 190, cet accord continue de déstructurer la grille des rémunérations. Il continue d'ignorer délibérément le personnel d'encadrement et au-delà, plus des deux tiers des effectifs de la branche. Nous ne pouvons que nous y opposer.

2-2) Rappelons que c'est en juin 1994 que l'article 31 de la CCN a été temporairement modifié pour tenir compte des augmentations consécutives du SMIC. Cette modification "temporaire" a connu quelques dégradations s'écartant très largement des engagements initiaux de la chambre patronale

FEDERATION NATIONALE DES SYNDICATS DU PERSONNEL D'ENCADREMENT DES INDUSTRIES CHIMIQUES ET CONNEXES
Affiliée Feccia, IndustriAll, Ficcia

CAOUTCHOUC - CHIMIE - PHARMACIE - PLASTURGIE - TEXTILE - VERRE

jusqu'à l'abandon des formules mathématiques qui liaient l'appointement mensuel garanti au coefficient correspondant.

C'est sur cette échelle de 20 ans qu'il faut prendre toute la mesure du tassement de l'ensemble de la grille des rémunérations, le SMIC poussant le bas alors que le haut de grille était bloqué certaines années et augmentait plus faiblement que le SMIC les autres années. Dans cette approche, les 0,6% d'augmentation proposés ne traitent en aucune manière le tassement de la grille qui impacte en particulier le personnel d'encadrement. Si la CFE-CGC s'est associée à la demande de commission paritaire mixte, c'est en partant du constat que cette dégradation progressive sapait les fondements de notre convention collective. Signer un accord se limitant au coefficient 190, c'est refuser de traiter le sujet porté en commission mixte; nous ne pouvons que nous y opposer.

2-3) L'accord du 31 août 1999 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail, accord signé dans la douleur et par la seule CFDT, est venu apporter son lot de perturbations. Il devait servir à maintenir et à développer l'emploi dans l'industrie du verre. Les chiffres suivis en CPNE montrent le contraire.

Cet accord a introduit la notion de forfait, non seulement pour les cadres, mais aussi pour le personnel d'encadrement et le personnel non sédentaire. Sauf qu'il ne dit rien des majorations pour heures supplémentaires qui devraient être intégrées dans le forfait dans un souci de simplification. L'accord va même, dans son article 10.2, jusqu'à étendre la possibilité d'appliquer le forfait jour au personnel d'encadrement ou à des personnels non sédentaires. Le constat a été fait sur le terrain que ces dispositifs ont été abusivement utilisés pour s'affranchir de la réglementation sur les heures supplémentaires et subséquemment, de ne pas adapter les salaires en conséquence.

Sachant qu'il n'y a jamais eu d'accord complémentaire de branche, combien d'entreprises de la branche ont mis en place un accord définissant les modalités de décompte des journées et demi-journées travaillées, les conditions de contrôle et de suivi de l'organisation du travail, de l'amplitude des journées d'activité et de la charge de travail ? Combien ont intégré les évolutions récentes de la jurisprudence ? Ne pas vouloir traiter du sujet en branche, c'est faire courir un risque de contentieux important à bien des entreprises de la branche. Nous avons abordé le sujet lors des négociations et nous n'avons même pas été écoutés. Il n'y a pas eu de discussions sur ce problème. La signature de cet accord est perçue comme une fin de non-recevoir. Nous ne pouvons que nous y opposer.

Dans la plupart des cas, pour le personnel d'encadrement et plus encore pour les cadres en forfait jour, la charge de travail s'est trouvée concentrée sur moins de jours sans qu'aucun dispositif ne permette de vérifier qu'elle avait été allégée. Pire, sous prétexte que les "35 heures" imposaient des gains de productivité, l'encadrement a plutôt vu sa charge de travail augmenter sans que le compteur des heures puisse servir de signal d'alarme. La CFE-CGC avait pourtant, à l'époque, évoqué l'idée que des heures supplémentaires soient intégrées dans les minima, simplement pour assurer une cohérence entre la CCN et la réalité. La convention collective (Partie B de l'article 4 de l'annexe II) ouvre d'ailleurs cette possibilité. Là non plus nous n'avons pas été entendus, pas plus que la CFE-CGC ne l'a été dans ses propositions ultérieures d'utiliser ce paramètre pour revenir à une relation mathématique entre les coefficients et les minima. La Chambre patronale a clairement dit qu'elle ne voulait plus de relation entre les deux. Ce désaccord est une autre raison de la mise en place de la commission mixte paritaire. Comment s'étonner qu'aujourd'hui, nous n'accordions aucune crédibilité aux engagements d'étendre, dans les années futures, la hiérarchisation du bas de grille vers le haut de grille ?

Les statistiques nationales donnent l'horaire hebdomadaire moyen d'un cadre autour de 45 heures hebdomadaires. Appliqué au salaire minimal actuel, la majoration n'est pas du même ordre de grandeur que les 0,6% proposés. Ce serait pourtant là un bon moyen de dilater le haut de grille et de ramener le premier coefficient cadre au niveau du plafond mensuel de la sécurité sociale. Le refus de discuter du sujet de la part de la chambre patronale fait écho à la propension des entreprises de ne pas vouloir faire référence, pour la gestion des cadres, à la convention collective, lui préférant des méthodes de cotation qui n'ont jamais été discutées avec les organisations représentant les salariés. Les cadres ne sont pourtant pas des sous-citoyens privés de certaines dispositions d'ordre public figurant dans le code du travail. C'est pourtant la conclusion à laquelle nous pourrions arriver. Quand nous entendons des voix réclamant la suppression du code du travail, cela confirme que, non seulement certains employeurs ne veulent pas respecter la loi pour les cadres, mais voudraient ne pas avoir de lois à respecter dans la gestion de leurs salariés. Si la commission paritaire mixte est sous la présidence d'un représentant du Ministère du travail, c'est aussi pour que le Ministère fasse savoir aux quelques grandes entreprises qui font la loi à la chambre patronale, que la Loi de la République ne doit pas être soumise à celle du marché. Dans notre opposition, c'est aussi ce message que nous souhaitons faire passer.

2-4) Quand la CFE-CGC parle de cohérence de la CCN, c'est aussi celle des rémunérations par rapport à la réglementation et par rapport à nos systèmes sociaux. L'idée de la réduction du temps de travail n'était pas de camoufler des heures supplémentaires mais de permettre de donner du travail à ceux qui en cherchaient. Le problème est toujours d'actualité avec une acuité encore plus forte vue l'augmentation du nombre de chômeurs. Que cette idée fût bonne ou mauvaise, efficace ou pas, n'est pas la question.

Par contre, dans cette branche, comme dans d'autres, pour le personnel d'encadrement et en particulier pour les cadres, la logique du forfait a conduit à ne pas payer du temps de travail ou, dit autrement, à ne pas intégrer dans le salaire, y compris dans les appointements mensuels garantis par les négociations de branche, la rémunération des heures qui sont intégrées dans la logique du forfait. Corrélativement ce sont la Sécurité Sociale, les caisses de retraites et l'assurance chômage qui n'ont pas perçu les sommes correspondantes et au rang deux le trésor public qui a vu ses recettes minorées car moins de revenus, c'est moins d'IRPP. Le Ministère du travail ne peut rester insensible à ce sujet. Pourquoi s'étonner du déficit de l'AGIRC alors que beaucoup de cadres sont payés en dessous du plafond de la sécurité sociale. Certains prônent la fusion de l'AGIRC et de l'ARRCO et la disparition du "statut cadre", et d'autres, parfois les mêmes, de notre organisation catégorielle. Mais c'est la dérive dénoncée au fil des années qui contribue à hypothéquer le devenir de notre système social.

Dans ce contexte, cette obstination de la chambre patronale et, nous en sommes bien conscient, de ses mandants, à ne pas prendre en compte la problématique de l'encadrement en laissant le haut de grille se déconnecter de la réalité n'est plus acceptable. Nous ne pouvons que nous opposer à la hiérarchisation des seuls premiers coefficients alors que c'est toute la grille qui s'est tassée au fil des années. C'est donc toute la grille qui doit être revue et c'est un des objets de la commission mixte paritaire.

Alors que la chambre patronale nous dit qu'elle n'est pas là pour négocier à la place des entreprises, cet accord est pourtant fait sur mesure pour une grande entreprise de la branche, en particulier en ce qui concerne la hiérarchisation des premiers coefficients.

Sauf que cet accord est une réponse de court terme qui ne résout en rien les problèmes de fond ayant conduit à demander des négociations en commission mixte paritaire. C'est la raison pour laquelle nous nous opposons à cet accord et réitérons notre demande de négociations sur l'ensemble de la grille dans le respect de l'article L.2261-22 et de l'esprit de l'article 31 de la convention collective.

Nous vous prions de croire, Monsieur, à l'assurance de nos salutations distinguées.

Philippe Jaeger
Président

Pour

Christian Durieu

Représentant de la branche « Industrie de fabrication mécanique du verre »

Copies RAR : organisations syndicales de salariés :
FCE CFDT – UNSA Industrie – CGT FO – CMTC CFTC – CGT

Copies RAR :

- **Chambre Syndicale des Verreries mécaniques de France**
- **Chambre Syndicale des Fabricants de Verre Plat**
- **Chambre Syndicale des Verreries techniques**
- **Chambre Syndicale du Verre de Silice**

Copie RAR : Monsieur Bernard Maurin – Responsable de la Section négociation collective -Ministère du Travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social