



Montreuil, le 22 juin 2015

*Objet : Opposition de la FNTVC CGT à l'application de l'accord salaire du 24 avril 2015 conclu dans la branche des industries de fabrication mécanique du verre par la Fédération des Chambres Syndicales de l'Industrie du Verre ; la Chambre Syndicale des Verreries Mécaniques du Verre ; la Chambre Syndicale des Fabricants de Verre Plat ; la Chambre Syndicale des Verreries Techniques ; la Chambre Syndicale du Verre de Silice d'une part et la FCE CFDT ; l'UNSA de l'autre. Accord dont nous avons eu notification en recommandé avec A/R le 10 juin 2015.*

## **RECOMMANDE AR**

Madame, Monsieur,

Par le présent courrier, nous vous annonçons que, conformément à la décision de la commission exécutive de notre Fédération, notre organisation exerce son droit d'opposition à l'application de l'accord branche relatif au salaires, conclus en date du 24 avril 2015, dans la branche des industries de fabrication mécanique du verre et dont nous avons reçu notification en recommandé avec A/R.

Vous connaissez les motivations qui ont conduit à cette dénonciation de notre part de cet accord, pour les avoir longuement expliqués dans nos positions lors des réunions de négociations en commission mixte paritaire.

Après y avoir été confronté, du fait du non-respect des dispositions de l'accord de septembre 2004 sur la hiérarchisation des salaires, nous avons assisté année après année, à un tassement des salaires minima garantis vers le niveau du SMIC et cela pas seulement du fait du niveau de la revalorisation de celui-ci (qui somme toute a été plutôt modérée au regard de son objectif qui est que ce salaire permette à ceux qui y sont astreints de mener une vie convenable en juste paiement de leur travail fourni, qu'il participe également au développement de la croissance économique).

Nous nous inscrivons en faux lorsque d'aucun affirme que la revalorisation du SMIC aurait été trop importante, alors que le niveau de celui-ci se rapproche de plus en plus du niveau du seuil de pauvreté, alors que c'est mis en place un système d'exonération des contributions des entreprises au financement de notre protection sociale et de nos retraites pour tous salaires en dessous de 1,6 fois le montant de ce SMIC (autrement dit, une baisse importante de la rémunération du travail, qui constitue en fait une forme socialisée et différée de notre salaire consacrée aux allocations et prestations familiales, sociales et au logement, à faire face aux situations de maladies ou accidents, à nos pensions nos retraites de base).

Le préjudice du tassement des salaires minima au cours de ces vingt dernières années et auparavant est considérable dans la branche. A chaque fois que l'on a cherché à corriger à la marge cette situation en plaçant la branche en commission mixte paritaire, conséquence d'un échec des relations sociales normales pour une branche, nous avons été confrontés à

**FEDERATION NATIONALE DES TRAVAILLEURS DU VERRE ET DE LA CERAMIQUE CGT**  
**CASE 417, 263 RUE DE PARIS – 93100 MONTREUIL**  
**01.55.82.85.39 - ver-ceram@cgt.fr**

des manœuvres et positionnement de la partie patronale pour chercher à remettre en cause un peu plus la hiérarchisation salariale précédente.

Accord de 1994, (suite au non-respect de l'article 31 de la CCN), très rapidement remis en cause par un non-respect des engagements pris et de manière scandaleuse par des recommandations patronales s'inscrivant dans une logique de violation des accords signés auparavant.

Même constat s'agissant des dispositions et engagements pris lors de la conclusion de l'accord de 2004. Non-respect des formules de définition des AMG, pas de négociation en 2005 et 2006 et recommandations patronales s'affranchissant du contenu et de l'esprit de l'accord conclu après plus de 3 ans de négociations en commission mixte, obligation d'attenter des démarches en justice pour obtenir l'application correcte des dispositions relatives au paiement des temps de pauses "Cass. Soc. 03 novembre 2011 n°2197 F-D", constat d'application de recommandations et d'accords qui ont participé à déstructurer la grille des appointements garantis, tassant non seulement l'ensemble des appointements garantis sur les catégories basses de la grille, mais abaissant encore plus ceux des positions se situant au-delà du coefficient 165.

Après l'épisode des accords conclus de façon déloyale en avril 2014 et l'opposition majoritaire qui s'en est suivie, nous espérons que nous reviendrons à des dispositions qui nous auraient permis de trouver un compromis de reconstruction progressive de la hiérarchie salariale conventionnelle.

Ce n'est hélas pas ce à quoi nous sommes parvenus et nous le regrettons.

A notre grande surprise, sur la démarche engagée sur le bas de grille, nous avons eu droit dans un premier temps à une forme de chantage qui consistait à ne même pas tenir les engagements que vous aviez signé en 2014 et sur lesquels vous aviez fait une recommandation.

Puis lorsque vous avez fait marche arrière sur ce point, nous nous sommes toutefois trouvés confrontés à un refus catégorique de prise en compte de notre proposition à savoir :

**Ne pas faire décrocher les positions 180 et au-delà par rapport à l'écart en point entre les coefficients de la grille des classifications de sorte que l'on respect la hiérarchie de celle-ci.**

Pourtant nous n'étions pas sur des valeurs très éloignées au départ

Coefficient	NOTRE PROPOSITION		ACCORD	
	AMG	Base calcul – 2015	AMG	Base calcul – 2015
125	1 457,52 €	V k 125 = 1 457,52 €	1 457,52 €	V k 125 = 1 457,52 €
135	1 466,27 €	V k 125 + 0,6 %	1 466,27 €	V k 125 + 0,6 %
145	1 475,06 €	V k 135 + 0,6 %	1 475,06 €	V k 135 + 0,6 %
155	1 483,91 €	V k 145 + 0,6 %	1 483,91 €	V k 145 + 0,6 %
165	1 492,82 €	V k 155 + 0,6 %	1 492,82 €	V k 155 + 0,6 %
180	1 506,25 €	V k 165 + 0,9 %	1 504,70 €	V k 165 + 0,8 %

(Votre position sur le K 180 étant par principe une manière de ne pas respecter qu'entre le coefficient 165 et le coefficient 180 nous avons conventionnellement 15 points d'écart au niveau des classifications).

Situation que vous avez maintenue pour les années suivantes et même aggravée comme nous le montrons ci-après.

**L'écart plancher garanti étant entre les coefficients où il y a 10 points d'écart (125 -135 ; 135 – 145 ; 145 -155 ; 155 - 165 et 180 -190)**

2015, écart plancher garanti de 0,6 % (à compter de la date d'application de l'accord)

2016, écart plancher garanti de 0,7 %

2017, écart plancher garanti de 0,9 %

Après 2017, écart plancher garanti sera de 1 %

**L'écart planché garanti entre les coefficients 165 – 180 évoluera selon le calendrier ci-après.**

2015, écart plancher garanti de 0,8 % (à compter de de la date d'application de l'accord)

2016, écart plancher garanti de 0,9 %

2017, écart plancher garanti de 1,1 %

Après 2017, écart plancher garanti sera de 1,2 %

**Pour que l'écart hiérarchique de 15 points soit respecté il aurait fallu que l'on ait les écarts suivant.**

2015  $(0,6 / 10) \times 15 = 0,9$  % et non 0,8 % (manque 0,1 %)

2016  $(0,7 / 10) \times 15 = 1,05$  % et non 0,9 % (manque 0,105 %)

2017  $(0,9 / 10) \times 15 = 1,35$  % et non 1,1 % (manque 0,25 %)

Après 2017  $(1 / 10) \times 15 = 1,5$  et non 1,2 % (manque 0,3 %)

**Le constat est sans appel, nous sommes avec une logique d'un tassement allant en s'accroissant sur le coefficient 180. Ce tassement se répercute sur le K 190 et sur tous les niveaux de qualifications au-delà du 190 ;**

**Autre point qui motive notre opposition**

**Notre exigence était de retrouver une hiérarchisation des AMG sur la partie de la grille allant du 190 au 230.**

**Avec l'accord de 2004 nous avons une formule de calcul des AMG entre le 190 et le 880.**

**à partir du coefficient 190 :  $AG_K = AG_{190} + 5,828 (K - 190)$ .**

Même en ne mettant aucune augmentation sur la valeur de point complémentaire de 2004, nous voyons bien que

190 = 1 516,72 €

200 = 1 569,09 € >  $1 516,72 + 5,828 \times (200 - 190) = \underline{1 575,00}$  €

Serait au-dessus de ce que l'on a au 200

*Bien entendu, cet exemple ne tient à la fois ni compte du tassement que nous avons eu entre le 125 et le 190, ni compte de l'augmentation que nous aurions dû avoir sur la valeur de point de 2004 (pour que celle-ci ne recule pas par rapport à l'évolution des prix à la consommation).*

Les valeurs présentées par la CGT permettaient de garantir que les appointements minima garantis ne connaissent pas une évolution qui soit moindre que celle qu'il aurait fallu avoir pour qu'à minima l'augmentation des prix à consommation soit répercutée sur tous les niveaux en question.

**FEDERATION NATIONALE DES TRAVAILLEURS DU VERRE ET DE LA CERAMIQUE CGT**

**CASE 417, 263 RUE DE PARIS – 93100 MONTREUIL**

**01.55.82.85.39 - ver-ceram@cgt.fr**

Avec l'accord nous sommes mêmes loin du compte pour qu'à minima l'indice INSEE soit appliqué sur les coefficients au-delà du 190, et pourtant cet indice est bien en dessous de ce qui assurerait un maintien du pouvoir d'achat.

**Indice INSEE des prix hors tabac (base 100 en 1998)**

Septembre 2004 110,80 Mai 2015 128,57 -> + 16,04 % d'augmentation.

2004 Coeff 200 = 1 376,16	->	2015 Coeff 200 = 1 596,90	<u>accord</u>	1 569,05
Coeff 230 = 1 551,00		Coeff 230 = 1 799,78		1 763,19
Coeff 880 = 5 339,20		Coeff 880 = 6 195,60		6 069,63

La CGT était disposée à revoir la question de la hiérarchisation des positions au-delà du coefficient 190, or sur le sujet la partie patronale a clairement dit qu'elle se refusait à fixer toute formule de détermination des éléments de calcul de ces appointements minima garantis, cela au mépris des dispositions du code du travail édictées au paragraphe II 4°) de l'article L.2261 – 22, qui stipule qu'une convention collective pour pouvoir être étendue doit non seulement comporter le salaire minimum de la catégorie du salarié sans aucune qualification mais également « contenir les éléments permettant de calculer les salaires garantis applicable par catégorie professionnelle ».

Or il convient de constater que sur ce point, l'accord de 2015, ne comporte aucune indication sur les conditions qui déterminent les appointements minima garantis sur les catégories allant du 190 au 880.

Lorsque l'on compare les AMG on constate une timide amélioration entre le 125 et 165, mais rien, au contraire, sur les coefficients 180 à 880 vis-à-vis de la situation de 2013 qui nous a conduit à saisir la paritaire mixte.

évolution de la hiérarchie des AMG / au coefficient 125				
Années	1995	2004	2013	2015
Emploi de salarié sans aucune qualification et aucune expérience professionnelle (K 125)	105 % SMIC 1	104 % SMIC 1	100 % SMIC 1	100 % SMIC 1
Emploi de Salarié qualifié niveau CAP (K 165)	1,10	1,05	1,01	1,02
Emploi de Salarié qualifié (K 180)	1,14	1,08	1,03	1,03
Emploi de Salarié Hautement qualifié niveau (K 190)	1,19	1,10	1,04	1,04
Emploi de technicien ou d'agent de maîtrise niveau BAC (K 230)	1,30	1,29	1,21	1,21
Emploi de technicien Supérieur ou d'agent de haute maîtrise niveau BTS DUT (K 270)	1,50	1,48	1,40	1,39
Ingénieurs et cadres K 390, accueil (un an maximum)	2,10	2,07	1,94	1,93
<b>MAXI</b> (K 880)	4,84	4,46	4,18	4,16

Le taux de 1,6 fois le SMIC en-dessous de quoi il y a des exonérations et baisses de contributions sociales des entreprises correspondait, en 2004, au coefficient **270 (technicien supérieur)**, aujourd'hui c'est le coefficient **315 (assimilé cadre) qui est percuté**.

De toute évidence, le projet d'accord répondait aux injonctions d'une seule société qui refusait de faire la moindre avancée pour trouver un compromis acceptable, (hormis de confirmer ce qui avait été concédé en 2014 sur les cinq premiers coefficients). Il ne marquait pas d'une volonté d'avancer sur le sujet des appointements garantis pour l'essentiel des positions de la grille où se trouvent les effectifs salariés et notamment à partir du coefficient 180.

A juste titre la CFE CGC souligne que de surcroît toutes les positions des techniciens, techniciens supérieurs et cadres sont les oubliés de l'accord et que nous ne pouvons pas en rester qu'à la seule hiérarchisation des tous premiers coefficients sans nous soucier à celle des travailleurs hautement qualifiés et toutes les catégories au-dessus. Quel signal la branche veut-elle envoyer aux travailleurs si elle s'obstine à ne pas vouloir reconnaître et payer à sa juste valeur la force de travail et en particulier les qualifications ?

La CGT n'entrera pas dans le débat sur la question des forfaits jours sans référence horaire, l'accord de branche sur le sujet étant pour nous caduc dans la mesure où il ne répond pas aux exigences que la jurisprudence dans notre pays et au plan européen imposé (et il en est de même pour de nombreux accords d'entreprises). Combien d'heures de travail dissimulées sont faites dans ce cadre et de surcroît non comptabilisées comme temps de travail fournissant droit à des heures supplémentaires ?

Sachez qu'en la matière, outre notre positionnement pour la reconnaissance de la qualification, donc son juste paiement pour un horaire de travail de 35 heures hebdomadaire au niveau de l'appointement minima garantis, nous allons lancer une campagne sur la question à la fois du temps réel de travail effectué au regard de ces forfaits et des conditions de licéité dans lesquels ils sont mis en œuvre, notamment pour la protection de la santé des personnels qui y sont astreints.

Comme nous allons aussi intervenir sur la question du respect des règles légales et jurisprudentielles s'agissant des modes de rémunérations individualisées qui fleurissent de plus en plus pour ces catégories en toute opacité quant aux règles d'attributions.

Vous comprendrez que la notion d'appointements garantis pour nous est importante, lorsque nous constatons les dérives existantes dans certaines entreprises et sociétés relevant du champ conventionnel des industries de fabrication mécanique du verre, où, par exemple, sur un bilan social nous sommes amenés à constater que la rémunération moyenne des 10 plus hauts salaires y progressent de près de 80 %, quand celle des autres positions stagne, voire régresse.

Quand dans des sociétés d'aucuns prônent pour les ouvriers employés, techniciens, agents de maîtrise et la plus part de l'encadrement des sacrifices et recules d'appointements et s'octroient des +32% d'augmentation en une année. Et nous ne parlons pas là des distributions de dividendes et d'intérêts pour l'actionariat.

Que l'on ne vienne pas nous parler, d'égalité de traitement, quand on voit ces pratiques et quand, à qualification égale, nous voyons encore des écarts de plus de 20 % entre les femmes et les hommes dans une même société et parfois encore plus conséquents entre le traitement que nous avons pu constater entre les travailleurs de l'entreprise "mère" et ceux de ces "filiales" relevant pourtant de la même CCN.

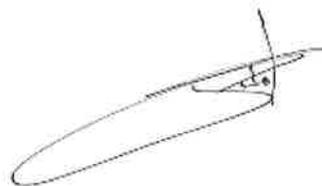
Alors que nous demandions, seulement de reconstruire progressivement des garanties collectives minimales (pour toutes les catégories) qui retrouvent du sens au regard des classifications pour toute la branche et pour tous les niveaux de la grille, le débat n'a une nouvelle fois porté que sur la revalorisation de quelques positions du pied de grille, pour (à la marge) éviter leur "SMICARDISATION".

Nous ne nions pas l'intérêt pour les cinq plus bas coefficients de la démarche entreprise, nous rappelons que la grille en comporte dix-sept autres pour lesquels nous demandions que l'on s'engage aussi dans une démarche réelle, sérieuse de reconstruction des minima et pour mettre fin au tassements et recul de pouvoir d'achat qu'ils ont aussi subi.

C'est au regard de ces éléments que notre Commission Exécutive Fédérale a décidé que notre organisation devait user de son droit d'opposition à l'application de l'accord précité, ce que nous faisons par le présent courrier.

En vous souhaitant bonne réception, nous vous adressons, Madame, Monsieur, l'expression de nos sincères salutations

**POUR LA FNTVC CGT**  
**PETOT Michel**  
**Secrétaire fédéral**



*Nb : Ce courrier a été adressé en recommandé AR à l'ensemble des organisations patronales et syndicales concernées, signataires ou non de l'accord, et à la Direction Générale du Travail et de la Formation Professionnel*

**FEDERATION NATIONALE DES TRAVAILLEURS DU VERRE ET DE LA CERAMIQUE CGT**  
**CASE 417, 263 RUE DE PARIS – 93100 MONTREUIL**  
**01.55.82.85.39 - ver-ceram@cgt.fr**