

FÉDÉRATION DES CHAMBRES SYNDICALES DE L'INDUSTRIE DU VERRE

3, RUE LA BOËTIE · PARIS VIII
TÉL. 01 42 65 60 02

LE PRÉSIDENT

Monsieur Jacques BEAUVOIR
Secrétaire Général
Fédération Nationale des
Travailleurs du Verre
et de la Céramique - CGT
263, rue de Paris - Case 417
93514 MONTREUIL Cedex

REÇU 28 FEV. 2002

Lettre recommandée A.R.

Paris, le 27 février 2002

***Commission Nationale Paritaire d'Interprétation
du vendredi 1^{er} février 2002***

Monsieur le Secrétaire Général,

Je vous prie de bien vouloir trouver, ci-joint, le projet de compte rendu de la Commission d'Interprétation du vendredi 1^{er} février 2002.

Je vous en souhaite bonne réception et vous prie de croire, Monsieur le Secrétaire Général, à l'assurance de mes salutations les meilleures.



Jacques DEMARTY

P.J./1

FÉDÉRATION DES CHAMBRES SYNDICALES DE L'INDUSTRIE DU VERRE

3, RUE LA BOËTIE - PARIS VIII

Projet

COMMISSION NATIONALE PARITAIRE D'INTERPRETATION DE LA CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DES INDUSTRIES DE FABRICATION MECANIQUES DU VERRE DU VENDREDI 1^{ER} FEVRIER 2002

ETAIENT PRESENTS :

Délégation patronale :

MM. Jean-Claude ANDRE (SGE/SGD)
Jean-Claude DUMONT (SGGF)
Jean-Michel DUVIVIER (Glaverbel)
Jean-Luc REUMAUX (Corning SA)
Jacques DEMARTY (FCSIV)
Yves BERTRAND (Rapporteur)

Délégations syndicales :

CGT

MM. Michel PETOT (FNTVC-CGT)
Jean-Pierre COLIN (BSN, St Romain en Gier)

CGT-FO

MM. Michel DECAYEUX (Fédéchimie)
Joël CHARTAUX (SGSF, Aniche)

FCE-CFDT

MM. Gérard GABORET (FCE-CFDT)
Jean-Pierre BERARD (BSN, Gironcourt)

CFTC

MM. Jacques ESBER (BSN, Villeurbanne)
Claude NOEL (Glaverbel, Boussois)

CFE-CGC

MM. Christian DURIEU (FCC CFE-CGC)
Pierre BURNAZ (BSN, Givors)

◆◆◆◆

La séance est ouverte à 9 heures 30.

FCSIV M. Demarty rappelle que cette commission est réunie suite à la demande de la CFE-CGC en vue d'interpréter les dispositions particulières de la convention collective concernant les cadres débutants et les cadres de la catégorie 8 (K 450, 550 et 660). Il précise avoir envoyé dans les jours précédents un message aux intéressés pour savoir si le sujet pouvait encore être traité et résolu avant le 1^{er} février.

CFE-CGC M. Durieu, pour la CGC, a confirmé sa demande de tenue de réunion de la commission.

CGT M. Petot, avant d'entrer dans le débat, fait état de sa réprobation sur la manière dont les organisations syndicales ont été traitées. Il lit une déclaration (en annexe).

CFE-CGC M. Durieu souscrit à la déclaration de la CGT. Il estime regrettable l'absence d'un représentant de la société BSN. Il rappelle qu'il n'y avait pas de négociation et voit une manœuvre de BSN, alors que la réunion avait été demandée pour début janvier. La Direction de BSN a cherché à la faire annuler. Le sujet est en discussion depuis 2 ans et l'avis donné par l'inspection du travail était sans équivoque. Vouloir ajourner une réunion n'est pas convenable, d'autant moins qu'on a laissé entendre que la CGC allait chercher à régler la question, alors qu'il y avait demande de réunion nationale.

Sur le fond, M. Durieu considère que le texte a une cohérence. Il faut lire, à ce sujet, le courrier de l'inspecteur du travail. Il y a le souci de l'évolution des cadres dans une progression. Il va falloir discuter sur le terme « normalement ». Si aucun courrier d'entretien individuel ou d'avertissement n'existe, on est en droit de considérer que la situation est normale. Une progression prévoit des jalons liés à l'âge et aux coefficients. L'âge est une date butoir dans les cas de 28 et 29 ans. Pour les cadres de recherche, l'évolution doit être comparable aux cadres de fabrication, là aussi sauf si situation anormale, mais alors dûment constatée. S'il y a risque d'ambiguïté, il faut supprimer le mot « normalement ». Il est nécessaire de rappeler la notion de butoir et également la durée entre 410 et 450.

Dans l'entreprise mise en cause, les cadres sont touchés par les minima avec les ambiguïtés de l'accord 35 H. Le coefficient peut paraître secondaire si la rémunération est supérieure aux minima de la convention collective mais cela pose un problème. Ce n'est pas l'objet du débat d'aujourd'hui, mais les relance. Il paraît naturel de passer la parole à M. Decayeux, mémoire vivante de la convention collective.

M. Burnaz ajoute qu'à 32 ans, il est au centre de recherche depuis 15 ans. Il a été contacté par sa Direction pour tenir une réunion dans les 15 jours en vue de s'arranger, mais c'est difficile 24 heures avant une réunion nationale, alors que le problème est posé depuis 18 mois et que la position de la Direction reste la même. Une rencontre avec la Direction a eu lieu le 14/11/01 sur les RTT et la gestion de carrière des jeunes cadres. Six cas ont été régularisés à 390 et 410 pour 450, mais il y a eu maintien de l'interprétation pour la titularisation en 8b.

CFDT M. Gaboret est d'accord sur la déclaration de la CGT. Tous les syndicats ont été bernés, peut-être suite à une incompréhension. Cette manière de traiter est désolante. Il est incompréhensible que la société concernée ne soit pas présente. On a le droit d'émettre une interprétation. La réunion est prévue pour émettre un avis. S'il n'est pas retenu par la société, la justice tranchera.

M. Bérard est étonné par l'absence de BSN. Le paragraphe en question est suffisamment clair. Le niveau des salaires à l'embauche est celui de la convention collective. Il y a une grille salariale des cadres, mais seulement jusqu'à 315, coefficient des chefs de brigade.

CFTC M. Esber rectifie : 290.

CFDT M. Bérard indique que BSN a une manière particulière de gérer les questions de salaires. On discute seulement pour les ouvriers, employés et maîtrise, en disant que les cadres sont gérés à partir d'entretiens annuels d'appréciation, où on leur demande de mettre un coup de collier.

CGT M. Petot est choqué par la manière dont cela s'est passé, encore plus par l'absence de BSN. C'est intolérable qu'une partie concernée ne se présente pas. Sur le fond, on ne peut être plus clair que les termes rédigés en 1972. Le cadre a une progression hiérarchique liée à l'âge, voir à un temps de présence. Les termes sont relativement forts. Il est noté : progression « assurée » et « devant conduire ». Il n'y a aucune interprétation. Le terme « butoir » s'y trouve ainsi qu'« au plus tard ». A 390, le passage est prévu un an après à 410, puis « interviendra » dix ans au plus à 450. BSN ne respecte pas la convention. La CGT souligne qu'il n'y a pas respect des textes et demande la mise en conformité.

M. Colin est au centre de recherches. Pour lui BSN a une certaine façon d'interpréter les textes. Il y a eu deux jugements récents sur ce point. L'embauche des techniciens est prévu à 270, en fait c'est 230 et des techniciens, après 15 ans, sont encore à 270. Vis-à-vis des cadres, c'était relativement acceptable, mais la dérive atteint en particulier les ingénieurs de recherche qui sont bloqués.

CGT-FO M. Decayeux remarque qu'il y a bien longtemps que l'on n'a pas vu une commission d'interprétation. Au préalable, il demande s'il n'y a que BSN de concerné. C'est une démarche

politique en matière salariale et position de carrière. Il déplore la manière dont cela s'est déroulé. Il y avait demande en bonne et due forme. Pour une question de calendrier, il avait accepté que la règle soit dérogée, mais il ne peut y avoir de médiation si la commission est saisie. Il regrette l'absence de BSN. Est-ce une incompétence des textes ou autre chose ?

Les cadres, effectivement, ne subissent plus les augmentations générales et ne sont plus inclus dans les négociations salariales. Il peut y avoir une évolution individuelle, mais il y a aussi besoin de vivre. D'où une bagarre si l'on reste au salaire minima de Branche et que les cadres se trouvent spoliés dans leur vie, car n'ayant pas la juste incidence de l'évolution du coût de la vie. Si un cadre n'est pas bon, l'embauche n'a pas été bien faite. C'est une réflexion d'ensemble. Dans un autre domaine, FO a gagné un procès concernant les collègues électoraux. Pour les deux points soulevés : les seuils d'accueil et les évolutions des jeunes cadres et des ingénieurs de recherche, il ne peut pas y avoir interprétation. Pour l'expression « normalement » il suffit de voir le dictionnaire, c'est de façon normale, c'est-à-dire ordinaire et régulier. Lorsque le texte a été construit, il y avait MM. Varoquaux, Hulin et Fournier, et plutôt des chefs de personnel des groupes. Il y avait une prise de conscience des responsables d'entreprises. Une certaine culture du « cadre ». Il y avait une érosion de jeunes cadres et autour de 30 % d'autodidactes. Il y avait une concurrence, des passages de Saint-Gobain à BSN ou Pilkington. Pour les maintenir, il fallait garantir une évolution, d'où des seuils d'accueil de diplômés et une certaine évolution en fonction de l'âge. Le tableau est on ne peut plus clair. A 29 ans, ils étaient à 450. Cela a été respecté pendant pas mal d'années. Puis des responsables financiers, ne connaissant rien à l'industrie verrière sont arrivés. Le paragraphe ne peut avoir aucune interprétation. Il a été mis des taquets d'âge ou d'ancienneté dans les coefficients inférieurs. Pour la recherche, les techniciens étaient définis en chimistes, physiciens. M. Decayeux a eu une évolution de carrière, non liée à des fonctions de commandement, mais du fait d'un savoir-faire technique. Un autre exemple : quelqu'un a fait toute sa carrière dans le domaine des brevets ou de la fusion en recherche-développement. Des noms pourraient être cités. Pour les ingénieurs de recherche, on a dit qu'il n'y avait pas de notion de commandement, car liés avant tout à l'esprit inventif et aux connaissances techniques. C'était cohérent. D'où son étonnement de voir remis en cause aujourd'hui par une entreprise la notion d'évolution de carrière qui est inscrite dans le marbre. Il demande un procès-verbal unanime, ne souffrant pas d'interprétation, du genre « la commission réunie ce jour ne fait que confirmer les dispositions prévues dans l'article ... » Si ce n'est pas le cas, la CGC prendrait les dispositions adéquates, mais ne serait pas la seule.

CFTC M. Esber note qu'il y a eu beaucoup de choses dites. On dirait une réunion de DP à BSN. Cela ne le surprend pas d'être en commission d'interprétation. Il a été évoqué la question des réunions de salaires. La CFTC avait alerté en demandant de ne pas faire l'impasse des négociations salariales de l'encadrement ; or c'est le cas depuis probablement 8 ans. Il suffit de lire les articles L.132-27/28 du Code du Travail. Il s'agit de tous les salariés. Des courriers ont été faits. C'est le parcours du combattant pour avoir les valeurs pour les cadres. Il a été introduit des coefficients hors convention collective. Cela entraîne une confusion pour les 500 et 600. Les BTS ne se retrouvent pas dans la convention collective, en particulier les secrétaires bi ou trilingues. Tout cela fait qu'il n'est pas surprenant d'être en commission d'interprétation. Cela se termine par le départ de l'entreprise, ce qui est dommageable. Il a été introduit la méthode Hay, on ne s'y retrouve pas, de même pour les lignes médianes. Il faut respecter la convention collective, sinon il n'y a pas de dialogue constructif. D'autre part, le SMIC ne devrait pas apparaître dans la grille des salaires. La CFTC demande l'application pure et simple de la convention collective. Elle y est attachée. Cette convention ne doit pas être bafouée. Une comparaison avec trois sociétés montre que BSN est à la traîne. Il n'y a rien à dire au dossier de l'inspecteur du travail de Lyon. Cela pourrait finir devant les Prud'hommes, mais les tribunaux ne font pas avancer les choses.

CGT-FO M. Decayeux considère qu'avec les coefficients intermédiaires, il y a eu viol de la convention collective. FO n'a jamais signé ce type d'accord. Il aurait été intéressant d'entendre l'argumentation de BSN pour ne pas appliquer, mais à défaut, on juge sans elle. La question est sérieuse. Dans l'hypothèse où la commission ne serait pas d'accord et donnerait quitus à BSN, ce serait lourd de conséquences. Ce serait une dénonciation des accords de classifications. On doit pouvoir avoir une déclaration commune. Il est prêt à la rédiger.

- FCSIV M. Demarty remercie les délégués pour leurs commentaires et les points évoqués. Il intervient dans trois directions :
- Il ne peut pas laisser dire que BSN a cherché dans les dernières 48 heures une solution pour arranger les choses, c'est bien lui en homme de bonne volonté qui a recherché une solution. Il salue ce qui a été dit par M. Burnaz, une réunion aura bien lieu dans une quinzaine de jours chez BSN.
 - Aujourd'hui, on est réuni autour d'une table pour discuter d'un problème. Ce n'est pas simplifier la solution que de l'entourer d'autres problèmes. La demande est bien rédigée. On est là pour deux questions et non pour les autres coefficients, les minima, la gestion des carrières avec d'autres méthodes, tel ou tel point contestable d'application de la convention collective, la gestion différente des négociations salariales suivant les catégories. Il tenait à recentrer le débat.
 - L'interprétation des deux sujets n'est pas confondue. Ce n'est pas parce que le même mot est reproduit deux fois dans un article que le sens est le même. Après ces points liminaires...
- CGT-FO M. Decayeux l'interrompt pour rappeler que les deux points de la saisine sont les cadres débutants et les cadres de la recherche. Mais on est là pour comprendre le phénomène. On ne peut échapper à des constats, à des points qui ont une incidence. Pour ce qui le concerne, la demande ne souffre d'aucune ambiguïté. Le point des cadres de recherche est là.
- FCSIV M. Demarty estime nécessaire de recentrer le propos. Il remarque que certains ont souvent tendance à croire les patrons plus malins que la réalité. Il y a seulement des gens qui essaient de gérer leurs affaires, de faire de la productivité, d'éviter des inflations de coût de personnel. Il n'y a pas de complot, de volonté que les gens soient misérables. Ce n'est pas le débat.
- Il y a à discuter de deux choses qu'il va disjoindre :
- un premier point concerne les cadres débutants. L'annexe « classifications » comprend des dispositions particulières les concernant. Le « cadre débutant » y est défini et dans ces conditions, le coefficient 315 s'applique au plus tard à 25 ans. Il y a ensuite progression jusqu'à 390, atteint au plus tard à 28 ans et normalement 450 à 29 ans, ce qui n'exclut pas de l'être avant. Le dernier alinéa ne souffre aucune ambiguïté. On parle dans l'article de jeunes ingénieurs « débutants », ce qui doit être écrit dans le contrat de travail.
- CGT-FO M. Decayeux indique qu'à l'époque, il a fallu trois après-midi pour ce paragraphe. De même, c'est clair pour les niveaux I et II de l'Education Nationale.
- CFE-CGC M. Durieu précise qu'il y a le terme « normalement » et que si c'est anormal, cela doit être acté.
- FCSIV M. Demarty remarque que le deuxième point de la demande d'interprétation est plus compliqué : la question de la gestion de carrière des cadres et l'assimilation des ingénieurs de recherche. Un parallélisme n'est pas normal, mais il n'est pas d'accord pour mettre de la systématique dans l'évolution au-delà de 450. C'est un point auquel tiennent les employeurs. L'évolution ne peut être connectée à des durées dans le poste et appliquée de façon administrative.
- CGT-FO M. Decayeux considère qu'on a réglé le problème des cadres débutants, mais veut faire préciser que le paragraphe s'applique aux cadres de production comme aux cadres de recherche.
- FCSIV M. Demarty le confirme.
- CFE-CGC M. Durieu comprend que pour BSN le poste ne justifie pas 450, mais cela sans indiquer pourquoi, ni dire de façon précise si c'est pour une absence de commandement.
- CGT-FO M. Decayeux considère qu'un ingénieur de recherche atteignant 29 ans doit passer à 450.
- CFE-CGC M. Durieu précise qu'il n'est pas question de demander un engagement de 880 en fin de carrière, mais qu'il y ait une progression de carrière.

- CGT-FO M. Decayeux redit que le paragraphe est clair et s'applique pour un cadre de recherche, donc que celui-ci bénéficie des mêmes critères.
- FCSIV M. André indique qu'au niveau de la gestion d'une population, on peut avoir des postes correspondant à 450. L'élément déterminant est la responsabilité que l'on donne. Par contre, dans ce cas, on ne parle plus des cadres débutants qui, au plus tard à 29 ans, doivent être à 450. Après, pour des personnes passées cadres en fonction de leur expérience et par promotion, l'entreprise peut estimer que leur poste vaut 410.
- CFE-CGC M. Burnaz complète : et 450 au plus tard après dix ans.
- FCSIV M. André estime que le même raisonnement doit s'appliquer ; c'est à l'entreprise de faire évoluer ou de traiter le problème.
- CGT-FO M. Decayeux cite le cas d'un technicien supérieur à 315, ayant fait le CNAM. Il s'est retrouvé ingénieur, mais il y a eu un problème car il n'était pas dans la filière ingénieur débutant. Mais pour les ingénieurs débutants, la règle doit être la même, recherche ou pas.
- CGT M. Petot note qu'en cas de passage à 410, l'évolution à 450 se fait après dix ans et que pour les cadres de recherche, on parle des ingénieurs.
- FCSIV M. Demarty précise que ce qui est dit pour le cadre de recherche, c'est qu'il ne doit pas être désavantagé. C'est clair, mais il n'y a pas de systématique, c'est par rapport au poste tenu.
- CFE-CGC M. Durieu récapitule : cela sous-entend que la progression d'un ingénieur doit l'amener à évoluer vers des postes à 450, mais dans le cas de quelqu'un à 410 depuis dix ans, il faudra lui expliquer pourquoi on ne lui a pas trouvé un poste à 450. D'autre part, il faut avoir à peu près la même notion du 450 d'une société à l'autre.
- FCSIV Pour M. Demarty, ce n'est pas la question posée. Les cadres de la catégorie 8, c'est autre chose. Pour les cadres à 410, ce n'est pas posé non plus. Il ne prend donc pas position. Pour la catégorie 8, en recherche, ils « pourront » accéder à des coefficients supérieurs.
- CFE-CGC M. Durieu pense 550 après une ancienneté comparable.
- FCSIV M. Demarty précise avec le niveau de la fonction tenue.
- CGT-FO M. Decayeux revient aux deux questions soumises à interprétation : les cadres débutants et les cadres de recherche sans commandement. Là aussi, le problème des cadres débutants étant réglé, on avait dit que par rapport à un panel d'ingénieurs de production, il ne fallait pas que les cadres de recherche soient bloqués à 450, mais qu'ils aient une même progression, ceci sans fixer de terme.
- FCSIV M. Demarty remarque que la méthode Hay avait été introduite pour les chercheurs et les informaticiens afin qu'ils puissent avoir une évolution comparable et qu'il y ait une certaine homogénéité, mais ce n'était pas une question d'interprétation.
- CGT-FO M. Decayeux signale qu'ils pouvaient se retrouver directeur d'usine, mais on ne pouvait pas quantifier. Il n'y avait pas de discrimination.
- CGT M. Petot indique que c'était l'esprit de la rédaction. Même en secteur de recherche, il doit y avoir déroulement du même type. On parlait d'ancienneté comparable.
- FCSIV M. Demarty précise qu'on parle aussi en fonction des capacités et des disponibilités offertes par la structure. Il n'y a pas de moyen facile de quantifier. La convention collective parle d'évolution comparable, mais aussi de la structure en place. Suivant le secteur et la situation de ce secteur, les possibilités seront différentes, car les besoins sont différents, ainsi que les réalités de l'organisation et des postes.
- CGT-FO M. Decayeux remarque que ce n'est pas tout à fait cela dans l'esprit. A la recherche, toutes les pistes n'aboutissent pas. Il fallait éviter ces phénomènes-là, d'où l'idée de comparer à un panel. D'autre part, une entreprise a créé un coefficient intermédiaire et ne respecte pas les coefficients conventionnels.
- CFE-CGC M. Durieu indique qu'il faut comparer la constante de temps pour respecter l'esprit de la convention. De plus, il y a une relation entre coefficient et rémunération. En général, on

faisait en sorte que lorsque le niveau de rémunération était atteint, on passait au coefficient. Quelqu'un qui aurait une rémunération bloquée pendant 10 ans serait dans une situation ne correspondant pas à l'esprit de la convention collective. C'est dommage de voir des cadres passer à l'extérieur.

- FCSIV M. Demarty constate qu'on est très loin de l'interprétation. Les articles étaient très bien faits. Il n'est pas dans l'idée de quantifier le mot « comparable ».
- M. André estime que l'idée était de dire, en général orientation après quelques années vers la production, en précisant « bénéficiaire des mêmes critères de classement et des mêmes possibilités de promotion ». Ce sont des possibilités.
- CFE-CGC M. Durieu indique que même en recherche, on va évoluer dans une équipe. Si on considère que c'est propre à l'entreprise, il y a une différence, une distorsion forte et cela peut déboucher soit sur une conciliation, soit sur une demande d'appréciation par les tribunaux.
- CGT M. Petot relève que sur le paragraphe, il n'y a pas d'ambiguïté, on parle de progression de rémunération. Cela doit amener, dans les mêmes circonstances, à arriver à 550, par exemple après 5 ans à 450. Si on apprécie cela dans un secteur, on devrait l'appliquer à la recherche. Il n'y a pas d'accord de ce type. On pourrait examiner en moyenne la production normale.
- FCSIV M. Reumaux remarque qu'il n'est jamais parlé de moyenne.
- M. Demarty note que l'hypothèse évoquée ne se retrouve pas dans la réalité et est donc en fait théorique. Sur ce point, il dit non. On ne peut soutenir un système qui prévoit après « x » années un changement de coefficient. Si cela était, la recherche serait traitée de la même façon.
- CGT-FO M. Decayeux pense qu'on tourne en rond, alors que la convention collective ne souffre d'aucune contestation. Les ingénieurs de recherche doivent donc avoir une évolution comparable aux autres secteurs. S'il y a un problème d'interprétation dans une entreprise, il y a une loi récente qui permet de traiter le problème.
- FCSIV M. Demarty relève que s'il y a un problème dans une entreprise, cela relève de l'appréciation d'un tribunal.
- CGT-FO M. Decayeux remarque qu'il y a des différences entre les entreprises suivant leur conception de la recherche et la situation dans l'entreprise. Mais il ne doit pas y avoir discrimination, ce qui suppose, au bout d'un certain temps, un passage à 550.
- FCSIV M. Demarty répond négativement. Il y a seulement évolution comparable, ce n'est pas comme pour les cadres débutants.
- CGT M. Petot précise que la lecture de la convention collective implique que dans l'entreprise, on constate l'évolution des ingénieurs des différents secteurs et que l'on voit si le secteur recherche n'est pas dans une situation défavorable.
- FCSIV M. André remarque que ce n'est pas cela qui est marqué, c'est « situation comparable ». Pour les autres catégories, il est cité quatre critères de changement de coefficient. Il y a aussi des gens qui n'ont pas envie de bouger.
- CGT-FO M. Decayeux demande, hormis les seuils d'accueil, quel serait l'intérêt de scléroser les cadres de recherche.
- CFE-CGC M. Durieu fait une petite remarque : ce que l'on entend par progression de rémunération sous-entend qu'il n'y a pas stagnation. S'il n'y a que des augmentations individuelles, quelle lecture peut-on faire de la progression de la rémunération.
- CFTC M. Esber demande si c'est par rapport au marché.
- CFE-CGC M. Durieu s'interroge sur la signification de la progression de la rémunération.
- FCSIV M. Reumaux pense nécessaire de lire la phrase complète. S'il y a individualisation dans tous les secteurs, cela doit se retrouver de la même façon dans la recherche. Il faut comparer la pratique de l'individualisation dans tous les secteurs.

- CGT-FO M. Decayeux ne peut souscrire à la politique d'individualisation. Il y a discrimination si l'on spolie dans un secteur un individu par rapport à d'autres individus. Il connaît 10 à 15 % des cadres qui n'ont pas le minimum de l'inflation.
- FCSIV M. Reumaux remarque que ce n'est pas le débat.
- M. André note que M. Decayeux donne son opinion sur une pratique. Si elle est générale dans tous les secteurs, tout le monde est traité de la même façon.
- CGT-FO M. Decayeux indique que de 1969 à 1975, les négociations comprenaient tous les salariés. La règle était une augmentation générale au moins égale au coût de la vie et s'appliquant à tous. Depuis, il y a eu une mode d'individualisation, d'où des problèmes d'application du paragraphe.
- CFE-CGC M. Burnaz précise que depuis 1995, il n'y a plus de discrimination dans les augmentations générales chez BSN.
- FCSIV M. Demarty indique qu'on est passé à quelque chose de plus individualisé. De 1990 à 1995, il était demandé que la capacité de l'individu se retrouve dans sa rémunération. Il n'y avait pas de décision de la Direction par secteur.
- CGT-FO M. Decayeux remarque que l'enveloppe n'est pas forcément la même d'un secteur à l'autre.
- FCSIV M. Reumaux remarque qu'il faut tenir compte de la réalité.
- M. Demarty propose d'avancer.
- CFE-CGC M. Durieu pense qu'on peut s'accorder aujourd'hui sur un texte simple.
- FCSIV M. Demarty indique que c'est facile sur un point. Pour le deuxième, il doit suffire de dire que l'article est bien fait.
- CGT-FO M. Decayeux propose de rappeler que l'article est bien écrit et qu'il suffit de s'y conformer. S'il y a contestation, ce n'est pas du ressort de la commission d'interprétation. Il lit une proposition.
- CFE-CGC M. Durieu demande si tous les membres font la même lecture pour la deuxième partie.
- FCSIV M. Demarty juge l'article assez clair. Il propose une suspension de séance pour préparer un projet de texte.

La séance est suspendue à 12 h et reprend à 12 h 45.

La proposition est examinée et reçoit l'accord unanime. Le texte est soumis à la signature des différentes délégations et devient l'interprétation de la commission sur les deux points soulevés.

Un original est remis aux délégations (texte en annexe).

La séance est levée à 13 heures.

◆◆◆◆◆

FÉDÉRATION DES CHAMBRES SYNDICALES DE L'INDUSTRIE DU VERRE

3, RUE LA BOÉTIE - PARIS VIII

La Commission Nationale Paritaire d'Interprétation réunie le 1^{er} février 2002, composée de :

- la représentation Patronale,
- et des organisations syndicales CFDT, CGT, CGT-FO, CFE-CGC et CFTC,

considère à l'unanimité

d'une part, que les dispositions particulières des Cadres débutants de l'Annexe Classifications de la Convention Collective Nationale du Verre ne souffrent d'aucune ambiguïté et interprétation particulière.

A savoir qu'un ingénieur débutant, diplômé dans les termes de la loi du 10/07/34 ou du décret du 10/10/37, engagé pour remplir des fonctions d'ingénieur ou un agent débutant engagé pour remplir des fonctions de cadre exigeant normalement une formation de niveau I ou II de l'Education Nationale (circulaire ministérielle du 11/07/67) a une progression définie dans le cadre de la dite CCN.

La Commission confirme qu'en conséquence, pour cette population :

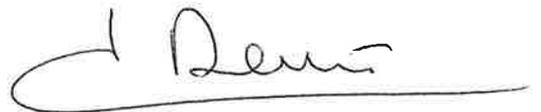
le K 315 est garanti après 2 ans de présence dans l'entreprise ou au plus tard à l'âge de 25 ans,
le K 390, catégorie 8a, est garanti au plus tard à l'âge de 28 ans,
le K 450, catégorie 8b, est garanti au plus tard à l'âge de 29 ans.

d'autre part, que la rédaction de l'article concernant les cadres des catégories 8b K 450, 8c K 550 et 8d K 660 est sans ambiguïté. Une éventuelle contestation quant à l'application de cet article ne relève pas de la compétence de la Commission d'Interprétation.

Paris, le 1^{er} février 2002

Employeurs

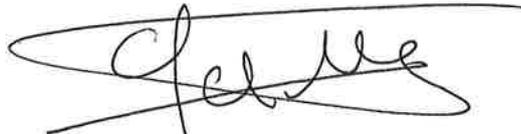
représentés par Monsieur Jacques DEMARTY
Fédération des Chambres Syndicales de l'Industrie du Verre



Salariés

Fédération Nationale des Travailleurs du Verre et de la Céramique - CGT
représentée par Monsieur Michel PETOT

Fédération Chimie Energie - CFDT
représentée par Monsieur Gérard GABORET



Fédéchimie - CGT/FO
représentée par Monsieur Michel DECAYEUX



Fédération Nationale des Industries Chimiques - CFTC
représentée par Monsieur Jacques ESBER



Fédération des Cadres de la Chimie - CFE-CGC
représentée par Monsieur Christian DURIEU





*Fédération Nationale
des travailleurs du Verre
et de la Céramique*

Monsieur le Président,

- Avant d'entrer dans les aspects du problème qui ont valu la convocation de la commission d'interprétation, nous tenons, au nom de notre organisation, à vous faire part de notre réprobation sur la manière dont les organisations syndicales ont été traitées en cette affaire.

- Il est intolérable, alors que nous sommes, de manière officielle, convoqués en commission d'interprétation, d'apprendre au tout dernier moment que celle-ci pourrait ne pas se tenir au prétexte que la partie patronale concernée tenterait une approche pour négocier un arrangement avec l'organisation syndicale ayant saisi la commission.

Il est inacceptable alors que nous avons pris les dispositions pour le déplacement de nos représentants, d'être laissés jusqu'à la veille au soir dans l'incertitude sur la tenue ou non de la réunion.

Les règles élémentaires du paritarisme nous paraissent pour le moins malmenées.

Nous soulignons que nous étions dans le cadre d'une réunion d'interprétation non dans une procédure de conciliation.

L'attitude de la direction de BSN en la matière montre que si cette société avait voulu régler le problème, elle a eu tout le temps et loisir de le faire sans se livrer à cette opération scabreuse de dernière heure pour échapper à une réunion dont elle sait trop, qu'elle ne peut que lui être défavorable.

Nous déplorons et condamnons le fait que la Fédération des industries du verre se soit prêtée à ce jeu.

En ce qui concerne maintenant le fond de l'affaire, il ne fait aucun doute pour nous que les textes conventionnels sont d'une clarté incontestable sur la question et ne peuvent que déboucher sur l'application soutenue par l'organisation syndicale demanderesse et relevée positivement par l'inspection du travail.

Ce n'est malheureusement pas, s'agissant des classifications, le seul aspect de non respect des engagements conventionnels auxquels se soit livré et se livre BSN.

Paris,
le 1^{er} février 2002

La délégation CGT

