

Il a été convenu ce qui suit :

Article Premier : Les articles 1, 4, 8, 12, 13, 14, 24, 25, 31, 38, 40, 42, 43, 45, 48 et 49 de la convention sus-visée sont modifiés comme suit :

Article 1 (nouveau) : Champ d'application

La présente convention régit sur tout le territoire de la République, les rapports entre les employeurs et les travailleurs des deux sexes, occupés d'une façon permanente dans les établissements assurant la transformation du verre plat et du miroir.

Toutefois, les travailleurs temporaires jouissent des mêmes droits que les travailleurs permanents en ce qui concerne le droit syndical et la liberté d'opinion, la protection dans l'exercice de leurs fonctions, la délivrance de bulletin de paye et du certificat de travail, la durée du travail, la rémunération du travail de nuit, les heures supplémentaires, le repos hebdomadaire, les jours fériés et les congés payés, de même qu'ils sont soumis aux mêmes dispositions disciplinaires.

Article 4 (nouveau) : Droit syndical et liberté d'opinion

Les travailleurs sont libres d'adhérer à une organisation syndicale légalement constituée. Pour arrêter une décision quelle qu'elle soit à l'égard de tout travailleur, l'employeur ne peut prendre en considération le fait d'appartenir ou de ne pas appartenir à une organisation syndicale.

L'exercice du droit syndical ne doit, en aucun cas, avoir pour conséquence des actes ou des agissements de la part de l'une des deux parties dans l'entreprise qui soient contraires aux lois et aux règlements en vigueur.

L'employeur reconnaît l'organisation syndicale légalement constituée représentée par ses délégués à l'entreprise dûment mandatés. Il met à sa disposition des tableaux d'affichage qui seront placés dans les locaux les plus fréquentés par les travailleurs.

L'employeur reconnaît les attributions légales et légitimes du syndicat et ce dernier exerce sa mission en respectant les attributions des autres structures représentant le personnel au sein de l'entreprise.

L'employeur, ou en cas d'empêchement son représentant dûment mandaté, reçoit sur leur demande les délégués syndicaux de l'entreprise dûment mandatés, une fois par mois et toutes les fois qu'il y a urgence. L'entrevue doit être demandée par écrit à l'employeur qui y répondra dans les quarante huit heures. Cependant en cas d'urgence l'employeur y répondra immédiatement et l'entrevue aura lieu tout de suite, si les parties s'accordent sur le caractère d'urgence. Toutes les entrevues devront faire l'objet d'un procès-verbal signé séance tenante par les deux parties. La durée de l'entrevue est considérée comme durée de travail effectif.

Il est accordé aux responsables syndicaux dans l'entreprise le temps nécessaire à l'exercice de leurs fonctions et à la participation aux cycles de formation organisés par l'organisation syndicale, sans que ce temps n'excède pour l'ensemble de ces responsables syndicaux 50 heures durant l'année dans les entreprises employant entre cent et deux cents travailleurs et 100 heures durant l'année dans les entreprises employant plus de deux cents travailleurs. Ces heures sont rémunérées et les modalités de leur utilisation sont fixées par accord entre l'employeur et le syndicat de l'entreprise. Les bénéficiaires de ces heures doivent préalablement informer l'entreprise de leur absence. Si les heures sont demandées pour participer aux cycles de formation, les bénéficiaires sont tenus de présenter les convocations qui doivent émaner du bureau exécutif de la centrale syndicale, ou du secrétaire général de l'union régionale du travail concernée ou du secrétaire général de la fédération professionnelle concernée.

L'employeur s'emploie à réserver au syndicat de son entreprise un local meublé s'il en a les moyens et compte tenu des besoins des services de l'entreprise.

Avenant n° 3 à la convention collective nationale de la transformation du verre et de la miroiterie

Entre les Soussignés :

- L'Union Tunisienne de l'Industrie, du Commerce et de l'Artisanat

(UTICA) ;

- La Chambre Syndicale de la Transformation du Verre et de la Miroiterie ;

d'une part ;

- Et l'Union Générale Tunisienne du Travail (UGTT) ;

- La Fédération Générale de la Pétrochimie .

d'autre part ;

Vu la convention collective nationale de la transformation du verre et de la miroiterie signée le 16 juillet 1985, agréée par arrêté du Ministre des Affaires Sociales du 7 septembre 1985 et publiée au JORT n°69 du 4 octobre 1985 ;

Vu l'avenant n°1 à cette convention signé le 9 mars 1989, agréé par arrêté du Ministre des Affaires Sociales du 22 mars 1989 et publié au JORT n°22 du 28 mars 1989 ;

Vu l'avenant n°2 à cette convention signé le 14 juillet 1990, agréé par arrêté du Ministre des Affaires Sociales du 16 Août 1990 et publié au JORT n°55 des 28-31 août 1990 ;

Vu le protocole d'accord conclu le 23 février 1993 entre l'UTICA et l'UGTT et relatif aux négociations pour la révision des conventions collectives .

Le syndicat de l'entreprise peut, après accord de l'employeur, tenir des réunions générales avec les salariés sur les lieux du travail dans le local convenant aux deux parties. Ces réunions se tiennent en dehors du travail, sauf accord des parties sur des dispositions contraires.

Si un responsable syndical vient d'être chargé d'une mission syndicale ou élu pour être délégué permanent du syndicat dont fait partie le personnel de l'entreprise ou pour être détaché auprès de l'organisation syndicale, il sera à la demande de l'organisation syndicale dont il relève et avec l'accord préalable de l'employeur, mis à la disposition de l'activité syndicale avec solde intégral ou partiel ou, en cas d'empêchement pour l'employeur, sans solde. Ce responsable sera, sauf dans le premier cas, placé dans une position de disponibilité. Pendant toute la durée de ce mandat, il garde ses droits à l'avancement et à l'ancienneté. Il participe tout comme s'il était en service aux avantages consentis en matière de maladie ou de retraite, mais en cas de détachement sans solde, l'organisation syndicale effectue tous versements nécessaires qui incombent à l'employeur. En outre, il reste, durant la période de détachement, électeur et éligible dans la désignation de tout mandataire du personnel.

Il est réintégré dans son poste d'origine s'il est encore vacant ou à défaut, dans un autre emploi correspondant à son grade dans le même établissement. Au cas où son poste d'origine deviendrait vacant, il aura priorité pour y être affecté.

Article 8 (nouveau) : Période d'essai

La période d'essai est fixée comme suit :

- * pour les agents d'exécution : six mois ;
- * Pour les agents de maîtrise : neuf mois ;
- * Pour les cadres : une année .

Au cours de la période d'essai, le travailleur peut donner ou recevoir congé sans préavis, sur simple signification .

A l'issue de la période d'essai, tout engagement est confirmé par une lettre précisant les fonctions du travailleur ainsi que sa rémunération .

Si l'essai n'est pas concluant, le candidat pourra être soumis à un deuxième et dernier essai pour une même période .

Si un travailleur vient d'être réembauché après les deux périodes d'essai sus-indiquées, son engagement ne se fera que sur la base de la confirmation directe .

Article 12 (nouveau) : Avancement et promotion

A) Avancement :

L'avancement normal consiste à passer d'un échelon à l'échelon immédiatement supérieur d'une façon continue, en fonction de l'ancienneté du travailleur dans l'échelon .

B) Promotion :

La promotion consiste à passer d'une catégorie à la catégorie supérieure de la spécialité, en fonction de la valeur professionnelle telle qu'elle ressort notamment des éléments suivants :

- durée de l'exercice pratique dans la profession ;
- formation et aptitudes professionnelles ;
- charges de famille .

Le tableau de promotion est arrêté par l'employeur à la fin du mois de novembre et soumis pour avis à la commission paritaire.

Il prend effet à compter du 1er janvier de l'année suivante .

En cas de vacance ou création d'emplois, la priorité sera donnée aux agents de l'entreprise .

Tout travailleur rangé au dernier échelon de sa catégorie et ayant accompli deux ans dans cet échelon est promu à la catégorie immédiatement supérieure .

Il sera rangé dans sa nouvelle catégorie à un échelon comportant un salaire égal ou, à défaut, immédiatement supérieur à celui qu'il percevait dans son ancienne catégorie .

Bénéficient d'une majoration de salaire d'un montant de 10 dinars par mois, les travailleurs classés à la catégorie 18 du personnel payé au mois et les travailleurs classés à la catégorie 7 du personnel payé à l'heure, qui ont atteint le dernier échelon de leur catégorie et y ont accompli deux ans .

Article 13 (nouveau) : utilisation des travailleurs dans les fonctions autres que celles de leur grade

Tout travailleur pourra être requis pour assurer des fonctions d'une catégorie immédiatement inférieure à celle où il est classé, suivant les exigences du service et pour une période n'excédant pas un mois, une fois par année.

Le travailleur gardera, dans ce cas le salaire et les avantages correspondant à son grade d'origine.

Si le travailleur intéressé estime que cette mesure revêt un caractère abusif et n'est pas dictée par le seul souci découlant d'une nécessité de service, il pourra saisir la commission paritaire laquelle sera compétente pour statuer sur cette question.

Pour nécessité de service, un travailleur pourra être requis pour exercer les fonctions d'une catégorie immédiatement supérieure à celle où il est classé. Dans ce cas, il percevra, après un délai de franchise d'une semaine, une indemnité représentant la différence entre le salaire de son échelon et celui de l'échelon correspondant à la catégorie professionnelle à laquelle il accède provisoirement. Toutefois, cette position ne doit pas dépasser la durée de trois mois, durée à l'issue de laquelle le travailleur est, soit confirmé dans la nouvelle catégorie, soit replacé dans sa catégorie d'origine.

Il acquiert de ce fait le droit de priorité à l'accès à cette nouvelle catégorie en cas de vacance définitive .

Article 14 (nouveau) : Indemnité de licenciement

Il sera alloué à tout travailleur licencié, lors de son départ, sauf faute grave commise par lui et dûment établie, une indemnité de licenciement tenant compte de son ancienneté dans l'établissement et calculée sur la base de 30 jours par année de travail effectif, sans que toutefois cette indemnité dépasse le salaire d'une année et ce quelle que soit la durée de l'ancienneté .

Lorsqu'il s'agit d'un licenciement suite à l'avis de la commission de contrôle des licenciements, l'indemnité de licenciement sera égale au salaire de 45 jours par année de service effectif, sans que cette indemnité dépasse le salaire d'une année .

Article 24 (nouveau) : Jours fériés

Les jours fériés considérés comme jours de congé chômés et payés sont : le 1er Janvier, le 20 mars, le 1er mai, le 25 juillet, le 7 novembre, le jour du mouled, le premier jour et le deuxième jour de l'Aïd El Fitr, le premier jour et le deuxième jour de l'Aïd El Idha

Les travailleurs qui ne pourraient du fait du service bénéficier de ces congés, auront droit à une majoration de salaire de 100%.

Les jours fériés non payés, s'ils ne sont pas chômés, sont considérés comme journées normales de travail .

Article 25 (nouveau) : Congés annuels payés

Tout salarié en activité a droit annuellement à un congé payé . La durée de ce congé est fixée comme suit :

- 18 jours ouvrables pour l'ensemble des travailleurs payés à l'heure . Cette durée est augmentée à raison d'un jour et demi ouvrable par période de 5 ans d'ancienneté sans que ce congé ne puisse dépasser un mois.

Pour les travailleurs payés au mois, le congé annuel est à 24 jours ouvrables effectifs sans dépasser un mois.

Article 31 (nouveau) : Discipline

La gravité de la faute est appréciée en fonction des circonstances au cours desquelles elle a été commise, de la nature des fonctions du travailleur qui en est coupable et de la gravité de ses conséquences

Les sanctions disciplinaires applicables aux travailleurs suivant la gravité des fautes commises sont :

Sanctions du 1er degré :

- 1°) l'avertissement verbal ;
- 2°) l'avertissement par écrit avec inscription au dossier ;
- 3°) le blâme avec inscription au dossier ;
- 4°) la mise à pied pour une période maximale de 3 jours , privative de toute rémunération .

Sanctions du 2ème degré :

- 1°) la mise à pied pour une période ne dépassant pas sept jours, privative de toute rémunération ;
- 2°) la mise à pied pour une période allant de huit à trente jours, privative de toute rémunération ;
- 3°) l'abaissement d'échelon ;
- 4°) la rétrogradation d'échelle ;
- 5°) la révocation.

Les sanctions du 1er degré sont prononcées directement par l'employeur, après que le travailleur ait été mis en mesure de fournir ses explications.

Pour les sanctions du 2ème degré, le travailleur est obligatoirement traduit devant la commission paritaire , érigée en conseil de discipline, qui donne son avis à l'employeur sur la sanction à prendre ; celui-ci notifie sa décision par écrit au travailleur. Si le travailleur dispose de nouvelles données susceptibles de l'innocenter, il pourra présenter une demande écrite à son employeur en vue de réviser sa décision et ce dans un délai de 7 jours à compter de la date de cette notification .

La révocation peut être prononcée par le conseil de discipline dans tous les cas de faute grave et notamment :

- 1°) l'acte ou la carence de nature à entraver le fonctionnement de l'activité normale de l'entreprise ou à lui causer un dommage au patrimoine ;
- 2°) la réduction du volume de production ou de sa qualité due à une mauvaise volonté évidente ;
- 3°) la non-observation des prescriptions d'hygiène et de sécurité durant le travail ou la négligence de prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité du personnel dont il est responsable ou pour sauvegarder les objets qui lui sont confiés ;
- 4°) le refus injustifié d'exécuter les ordres relatifs au travail émanant formellement des organes compétents dans l'entreprise employant le travailleur ou de son supérieur ;
- 5°) le fait de se procurer des avantages matériels ou d'accepter des faveurs en connexion avec le fonctionnement de l'entreprise ou au détriment de celle-ci ;
- 6°) le vol ou l'utilisation par le travailleur, dans son propre intérêt ou dans l'intérêt d'une tierce personne, de fonds, de titres ou d'objets qui lui sont confiés en raison du poste de travail qu'il occupe ;
- 7°) le fait de se présenter au travail en état d'ébriété manifeste ou de consommer des boissons alcoolisées pendant la période de travail ;
- 8°) l'absence ou l'abandon du poste de travail d'une façon évidente et injustifiée, sans l'autorisation préalable de l'employeur ou de son représentant ;
- 9°) le fait de se livrer, pendant ou à l'occasion de son travail, à des actes de violence ou à des menaces dûment constatés contre toute personne appartenant ou non à l'entreprise ;
- 10°) la divulgation d'un des secrets professionnels de l'entreprise ;
- 11°) le refus de prêter assistance en cas de danger imminent touchant l'entreprise ou les personnes qui s'y trouvent.

La révocation est prononcée sans consultation du conseil de discipline lorsque le travailleur a fait l'objet d'une condamnation définitive à une peine d'emprisonnement , notamment pour crime ou pour infraction commise contre la sûreté de l'Etat, usurpation de fonction, attentat aux moeurs, faux témoignage, abus de confiance, escroquerie, diffamation, dénonciation calomnieuse, que l'infraction ait été commise à l'occasion de l'exercice du travailleur de ses fonctions ou en dehors de celles-ci .

La révocation est prononcée d'office contre tout travailleur pris en flagrant délit de vol, d'escroquerie , d'abus de confiance, dûment établis, dans son service ou à l'occasion de son service.

En cas de faute grave, l'employeur peut décider sous sa propre responsabilité de relever immédiatement le travailleur de son service avec privation partielle ou totale de ses salaires pour une durée n'excédant pas un mois jusqu'à proposition de sanction par le conseil de discipline . Ce dernier doit être convoqué dans un délai maximum de trois jours et aura à formuler son avis au plus tard dans le mois à partir du jour de la suspension du travail .

Si la sanction définitive ne comporte pas à titre principal ou à titre accessoire, privation de salaire ou si elle comporte une privation de salaire pour une période inférieure à celle pendant laquelle elle a été effectuée, le travailleur se verra rétabli dans tous ses droits .

Au cas où le travailleur faisant l'objet de poursuites judiciaires suite à une plainte de l'employeur est reconnu innocent, il bénéficie de tous ses droits comme s'il était en activité .

Chaque fois qu'un travailleur est appelé à comparaître devant le conseil de discipline, il doit être informé trois jours à l'avance par lettre recommandée avec accusé de réception. S'il en formule la demande à l'employeur , il a le droit de recevoir immédiatement copie de son dossier et du rapport présenté contre lui.

Il peut présenter sa défense par mémoire et se faire assister devant le conseil de discipline par un travailleur de son choix ou par un représentant de l'organisation syndicale à laquelle il appartient et par des avocats. Dans cette hypothèse le dossier sera également communiqué au défenseur .

Pour chaque affaire, le président du conseil de discipline désigne un rapporteur parmi les membres du conseil n'ayant pas de relations directes avec cette affaire. Le rapporteur établit par écrit un procès-verbal des débats et des décisions prises . le procès-verbal est signé par les membres du conseil de discipline.

La révocation entraîne le licenciement sans droit à l'indemnité de préavis ou toute autre indemnité.

Le travailleur frappé d'une peine disciplinaire autre que la révocation pourra , après une période d'un an s'il s'agit d'une sanction du 1er degré et après deux ans pour une sanction du 2ème degré relative à la rétrogradation, introduire une demande auprès de l'employeur, tendant à ce qu'aucune trace de la sanction prononcée ne subsiste à son dossier; communication peut en être faite au conseil de discipline.

Toute trace d'une peine disciplinaire doit définitivement disparaître du dossier de l'agent, après deux ans pour les sanctions du 1er degré et cinq ans pour les sanctions du 2ème degré à condition que dans l'intervalle, l'intéressé n'ait subi aucune sanction disciplinaire .

Article 38 (nouveau) : Tenues de travail et de protection

L'employeur prend en charge tous les frais d'achat des vêtements de travail ci-après :

- 2 vêtements de travail ;
- 2 chemises ;
- 2 paires de chaussures.

L'employeur met à la disposition du personnel un vestiaire pour y déposer les vêtements de travail et de protection .

Le personnel est tenu de porter les vêtements de travail et de protection pendant les heures de travail dans l'établissement .

L'inobservation de cette disposition entraîne des sanctions disciplinaires.

L'employeur ou son représentant ne peut acquérir les vêtements de travail sans consultation préalable du syndicat de base .

Tous les travailleurs de l'entreprise bénéficieront des dispositions de cet article .

Article 40 : Indemnité de décès

En cas de décès résultant de l'exercice de fonction et conséquent à une longue maladie, il est alloué à la famille du défunt une indemnité urgente de deux cent cinquante dinars compte non tenu des droits qui lui sont dus au titre des décisions judiciaires et des assurances sociales.

Article 42 (nouveau) : Age de retraite

L'âge de la retraite , est fixé conformément à la législation en vigueur. Le dossier du retraité doit être prêt , trois mois avant la mise à la retraite .

Une arde sera apportée au travailleur sous forme d'une prime égale au salaire de deux mois qui lui sera octroyée au moment de son départ à la retraite .

Le travailleur bénéficiera au cours des trois années précédant sa mise à la retraite d'une promotion à la catégorie immédiatement supérieure . Il sera rangé à l'échelon correspondant à celui acquis dans sa catégorie d'origine

Article 43 (nouveau) : Prime de Rendement

Une prime de rendement est attribuée annuellement à l'ensemble du personnel . Le montant de cette prime sera fixé en fonction d'une note décernée sur la base des éléments suivants : assiduité / 4 , aptitude professionnelle / 4 , attachement à l'établissement / 4 , conduite / 4 .

Total : / 20

Tableau relatif à l'octroi de la prime de rendement

| I er degré | | IIème degré | | IIIème degré | |
|----------------|-------------------------------|----------------|----------------------------------|----------------|-------------------------------|
| Note attribuée | Taux de la prime | Note attribuée | Taux de la prime | Note attribuée | Taux de la prime |
| 9 | Contrepartie 7 j. effectif | 13,5 | Contrepartie 18,5 j. effectif | 17 | Contrepartie 30j. effectif |
| 10 | contrepartie 10j. effectif | | | | |
| 10,5 | "12" | 14 | "20" | 17,5 | "32,5" |
| 11 | "13" | 14,5 | "22" | 18 | "35" |
| 11,5 | "14" | 15 | "23" | 18,5 | "38" |
| 12 | "15" | 15,5 | "25" | 19 | "40" |
| 12,5 | "15,5" | 16 | "27" | 19,5 | "45" |
| 13 | "16,5" | 16,5 | "28" | 20 | "50" |

Article 44 (nouveau) : Prime de déplacement en dehors du lieu du travail

Tout agent qui se déplace pour assurer une mission dans une région située à plus de 60 km du lieu de travail, bénéficie d'une prime de déplacement d'un montant de trois dinars (3D.000) pour chaque repas . Lorsque le travail exige du travailleur de passer la nuit en dehors de son domicile et au cas où un logement ne sera pas mis à sa disposition par l'employeur, la prime globale sera de quatorze dinars (14D,000) .

Article 45 (nouveau) : Prime de Transport

Tout travailleur bénéficie d'une prime globale de transport y compris l'indemnité prévue par le décret n°82-503 du 16 mars 1982 tel que modifié par le décret n°86-691 du 19 juillet 1986 .

Le montant de cette prime est fixé comme suit

- à partir du 1er mai 1993 : 11D,500 par mois
- à partir du 1er mai 1994 : 13 D,000 "
- à partir du 1er mai 1995 : 15D,000 "

Les travailleurs qui perçoivent une prime de transport dont le montant est supérieur aux taux prévus au premier alinéa , bénéficieront d'une augmentation de la prime de transport de 1D,500 à partir du 1er Mai 1993, de 1D500 à partir du 1er Mai 1994 et de 2D,000 à partir du 1er Mai 1995 .

Article 48 (nouveau) : Indemnité de Fêtes Religieuses

Il est octroyé à tout travailleur, à l'occasion des fêtes religieuses, une indemnité dont le montant est fixé comme suit :

- 30D,000 dinars à l'occasion de l'aïd el fitr ;
- 55D, 000 dinars à l'occasion de l'aïd el idha .

Article 49 (nouveau) : Prime de Panier

Il est accordé au personnel soumis au régime de la séance unique quotidienne durant sept heures continues, une prime de panier fixée à sept cent cinquante millimes (0D,750) par jour .

Article Deux : Les grilles des salaires annexées au présent avenant s'appliquent selon les dates suivantes :

- Les grilles n°1 et 2 : à partir du 1er Mai 1993
- Les grilles n°3 et 4 : à partir du 1er Mai 1994
- Les grilles n°5 et 6 : à partir du 1er Mai 1995 .

Article Trois - Le présent avenant entre en vigueur à partir du 1er mai 1993, sous réserve des dispositions prévues aux articles premier et deux ci-dessus .

Tunis, le 11 juin 1993

| | |
|--|---|
| Pour les Organisations Syndicales des Travailleurs | Pour les Organisations Syndicales des Employeurs |
| Le Secrétaire Général de l'Union Générale Tunisienne du Travail | Le Président de l'Union Tunisienne de l'Industrie, du Commerce et de l'Artisanat |
| Signé : Ismaïl SAHBANI | Signé : Hedi ELANI |
| Le Secrétaire Général de la Fédération Générale de la Pétrochimie | Le Président de la Chambre Syndicale de Transformation du Verre et de la Miroiterie |
| Signé : Abdelaziz ZOUARI | Signé : Hamadi BOUROUBA |

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE
DE LA BRANCHE DE TRANSFORMATION
DU VERRE ET DE LA MIROITERIE

GRILLE DES SALAIRES N° 1
PERSONNEL PAYE A L'HEURE
APPLICABLE A PARTIR DU 1/5/1993

| Echelon | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 |
|---------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|
| 1 | 802 | 834 | 843 | 851 | 860 | 868 | 877 | 886 | 894 | 903 | 920 | 936 | 953 |
| 2 | 863 | 872 | 880 | 889 | 897 | 906 | 915 | 923 | 939 | 954 | 969 | 984 | 999 |
| 3 | 894 | 903 | 912 | 922 | 931 | 943 | 959 | 975 | 991 | 1007 | 1023 | 1039 | 1055 |
| 4 | 958 | 975 | 993 | 1010 | 1027 | 1045 | 1062 | 1079 | 1097 | 1115 | 1129 | 1146 | 1162 |
| 5 | 1022 | 1038 | 1055 | 1071 | 1087 | 1104 | 1120 | 1136 | 1153 | 1169 | 1185 | 1202 | 1218 |
| 6 | 1119 | 1136 | 1154 | 1171 | 1188 | 1206 | 1223 | 1241 | 1258 | 1275 | 1293 | 1310 | 1327 |
| 7 | 1208 | 1226 | 1244 | 1263 | 1281 | 1300 | 1318 | 1343 | 1355 | 1373 | 1392 | 1410 | 1428 |

NB: Les Salaires de cette Grille comprennent l'Indemnité Complémentaire Provisoire instituée par le Décret N°81-437 du 7 avril 1981 et majorée par le Décret N°82-501 du 16 mars 1982

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE
DE LA BRANCHE DE TRANSFORMATION
DU VERRE ET DE LA MIROITERIE

GRILLE DES SALAIRES N° 2
PERSONNEL PAYE AU MOIS
APPLICABLE A PARTIR DU 1/5/1993

| Echelon | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 |
|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|
| 1A | 138 885 | 148 323 | 149 908 | 151 507 | 153 120 | 155 741 | 159 473 | 163 221 | 167 095 | 170 763 | 174 557 |
| 1B | 143 566 | 149 397 | 151 074 | 152 751 | 154 678 | 158 475 | 162 145 | 167 009 | 169 672 | 173 659 | 176 376 |
| 2 | 145 424 | 151 459 | 153 158 | 156 460 | 160 506 | 164 567 | 168 643 | 172 734 | 176 841 | 180 997 | 185 102 |
| 3 | 150 975 | 154 879 | 159 201 | 163 538 | 167 884 | 172 245 | 176 639 | 181 030 | 185 442 | 189 869 | 194 312 |
| 4 | 159 245 | 165 252 | 169 493 | 172 950 | 178 020 | 182 305 | 186 606 | 190 921 | 195 252 | 199 599 | 203 964 |
| 5 | 171 624 | 175 839 | 180 469 | 185 111 | 189 770 | 194 443 | 199 131 | 203 835 | 208 554 | 213 291 | 218 043 |
| 6 | 188 214 | 194 035 | 199 398 | 204 875 | 210 368 | 215 877 | 221 401 | 226 942 | 232 498 | 238 071 | 243 661 |
| 7 | 195 801 | 201 486 | 207 187 | 212 904 | 218 637 | 224 386 | 230 152 | 235 936 | 241 737 | 247 556 | 253 394 |
| 8 | 203 237 | 209 290 | 215 359 | 221 443 | 227 544 | 233 662 | 239 796 | 245 948 | 252 117 | 258 304 | 264 509 |
| 9 | 213 038 | 219 365 | 225 710 | 232 073 | 238 452 | 244 850 | 251 265 | 257 699 | 264 152 | 270 625 | 277 117 |
| 10 | 218 376 | 224 881 | 231 441 | 238 018 | 244 613 | 251 225 | 257 856 | 263 885 | 271 173 | 277 860 | 284 567 |
| 11 | 225 668 | 232 487 | 239 326 | 246 182 | 253 058 | 259 952 | 266 866 | 273 800 | 280 754 | 287 729 | 294 828 |
| 12 | 235 392 | 242 573 | 249 763 | 256 989 | 264 226 | 271 481 | 278 756 | 286 050 | 293 365 | 300 701 | 308 057 |
| 13 | 246 455 | 254 049 | 261 663 | 269 296 | 276 950 | 284 623 | 292 318 | 300 034 | 307 771 | 315 458 | 323 312 |
| 14 | 257 281 | 265 413 | 273 564 | 281 735 | 289 926 | 298 137 | 306 369 | 314 623 | 322 887 | 331 194 | 339 514 |
| 15 | 271 032 | 279 761 | 288 511 | 297 280 | 306 074 | 314 888 | 323 724 | 332 582 | 341 464 | 340 031 | 359 297 |
| 16 | 283 599 | 292 906 | 302 234 | 311 582 | 320 952 | 330 344 | 339 758 | 349 194 | 358 653 | 368 136 | 377 643 |
| 17 | 317 139 | 327 926 | 338 734 | 349 565 | 360 418 | 371 294 | 382 193 | 393 116 | 404 064 | 415 036 | 426 034 |
| 18 | 351 403 | 363 902 | 376 424 | 388 967 | 399 466 | 414 122 | 426 734 | 439 370 | 452 031 | 464 716 | 477 426 |

NB: Les Salaires de cette Grille comprennent l'Indemnité Complémentaire Provisoire instituée par le Décret N°81-437 du 7 avril 1981 et majorée par le Décret N°82-501 du 16 mars 1982

DU VERRE ET DE LA MIROITERIE

APPLICABLE A PARTIR DU 1/5/1994

| Echelon | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 |
|-----------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| Catégorie | | | | | | | | | | | | | |
| 1 | 860 | 892 | 901 | 909 | 918 | 926 | 935 | 944 | 952 | 961 | 978 | 994 | 1 011 |
| 2 | 921 | 930 | 938 | 947 | 955 | 964 | 973 | 981 | 997 | 1 012 | 1 027 | 1 042 | 1 057 |
| 3 | 957 | 966 | 975 | 985 | 994 | 1 006 | 1 022 | 1 038 | 1 054 | 1 070 | 1 086 | 1 102 | 1 118 |
| 4 | 1 021 | 1 038 | 1 056 | 1 073 | 1 090 | 1 108 | 1 125 | 1 142 | 1 160 | 1 176 | 1 192 | 1 209 | 1 225 |
| 5 | 1 091 | 1 107 | 1 124 | 1 140 | 1 156 | 1 173 | 1 189 | 1 205 | 1 222 | 1 238 | 1 254 | 1 271 | 1 287 |
| 6 | 1 194 | 1 211 | 1 229 | 1 246 | 1 263 | 1 281 | 1 298 | 1 316 | 1 333 | 1 350 | 1 368 | 1 385 | 1 402 |
| 7 | 1 289 | 1 307 | 1 325 | 1 344 | 1 362 | 1 381 | 1 399 | 1 424 | 1 436 | 1 454 | 1 473 | 1 491 | 1 509 |

NB: Les Salaires de cette Grille comprennent l'Indemnité Complémentaire Provisoire instituée par le Décret N°81-437 du 7 avril 1981 et majorée par le Décret N°82-501 du 16 mars 1982

DU VERRE ET DE LA MIROITERIE

APPLICABLE A PARTIR DU 1/5/1994

| Echelon | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 |
|-----------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|
| Catégorie | | | | | | | | | | | |
| 1A | 148 885 | 158 323 | 159 908 | 161 507 | 163 120 | 165 741 | 169 473 | 173 221 | 177 095 | 180 763 | 184 557 |
| 1B | 153 566 | 159 397 | 161 074 | 162 751 | 164 678 | 168 425 | 172 145 | 177 009 | 179 672 | 183 659 | 186 376 |
| 2 | 155 424 | 161 459 | 163 158 | 166 460 | 170 506 | 174 567 | 178 643 | 182 734 | 186 841 | 190 997 | 195 102 |
| 3 | 160 975 | 164 879 | 169 201 | 173 538 | 177 884 | 182 245 | 186 639 | 191 030 | 195 442 | 199 869 | 204 312 |
| 4 | 170 245 | 176 252 | 180 493 | 183 950 | 189 020 | 193 305 | 197 606 | 201 921 | 206 252 | 210 599 | 214 964 |
| 5 | 182 624 | 186 839 | 191 469 | 196 111 | 200 770 | 205 443 | 210 131 | 214 835 | 219 554 | 224 291 | 229 043 |
| 6 | 199 214 | 205 035 | 210 398 | 215 875 | 221 368 | 226 877 | 232 401 | 237 942 | 243 498 | 249 071 | 254 661 |
| 7 | 207 801 | 213 486 | 219 187 | 224 904 | 230 637 | 236 386 | 242 152 | 247 936 | 253 737 | 259 556 | 265 394 |
| 8 | 215 237 | 221 290 | 227 359 | 233 443 | 239 544 | 245 662 | 251 796 | 257 948 | 264 117 | 270 304 | 276 509 |
| 9 | 225 038 | 231 365 | 237 710 | 244 073 | 250 452 | 256 850 | 263 265 | 269 699 | 276 152 | 282 625 | 289 117 |
| 10 | 231 376 | 237 881 | 244 441 | 251 018 | 257 613 | 264 225 | 270 856 | 276 885 | 284 173 | 290 860 | 297 567 |
| 11 | 238 668 | 245 487 | 252 326 | 259 182 | 266 058 | 272 952 | 279 866 | 286 800 | 293 754 | 300 729 | 307 828 |
| 12 | 248 392 | 255 573 | 262 763 | 269 989 | 277 226 | 284 481 | 291 756 | 299 050 | 306 365 | 313 701 | 321 057 |
| 13 | 260 455 | 268 049 | 275 663 | 283 296 | 290 950 | 298 623 | 306 318 | 314 034 | 321 771 | 329 458 | 337 312 |
| 14 | 271 281 | 279 413 | 287 564 | 295 735 | 303 926 | 312 137 | 320 369 | 328 623 | 336 887 | 345 194 | 353 514 |
| 15 | 285 032 | 293 761 | 302 511 | 311 282 | 320 074 | 328 888 | 337 724 | 346 582 | 355 464 | 354 031 | 373 297 |
| 16 | 298 599 | 307 906 | 317 234 | 326 582 | 335 952 | 345 344 | 354 758 | 364 194 | 373 653 | 383 136 | 392 643 |
| 17 | 332 139 | 342 926 | 353 734 | 364 565 | 375 418 | 386 294 | 397 193 | 408 116 | 419 064 | 430 036 | 441 034 |
| 18 | 366 403 | 378 902 | 391 424 | 403 967 | 414 466 | 429 122 | 441 734 | 454 370 | 467 031 | 479 716 | 492 426 |

NB: Les Salaires de cette Grille comprennent l'Indemnité Complémentaire Provisoire instituée par le Décret N°81-437 du 7 avril 1981 et majorée par le Décret N°82-501 du 16 mars 1982

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE
DE LA BRANCHE DE TRANSFORMATION
DU VERRE ET DE LA MIROITERIE

GRILLE DES SALAIRES N° 5
PERSONNEL PAYE A L'HEURE
APPLICABLE A PARTIR DU 1/5/1995

| Echelon | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 |
|---------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| 1 | 918 | 950 | 959 | 967 | 976 | 984 | 993 | 1 002 | 1 010 | 1 019 | 1 036 | 1 052 | 1 069 |
| 2 | 979 | 988 | 996 | 1 005 | 1 013 | 1 022 | 1 031 | 1 039 | 1 055 | 1 070 | 1 085 | 1 100 | 1 115 |
| 3 | 1 020 | 1 029 | 1 038 | 1 048 | 1 057 | 1 069 | 1 085 | 1 101 | 1 117 | 1 133 | 1 149 | 1 165 | 1 181 |
| 4 | 1 084 | 1 101 | 1 119 | 1 136 | 1 153 | 1 171 | 1 188 | 1 205 | 1 223 | 1 239 | 1 255 | 1 272 | 1 288 |
| 5 | 1 160 | 1 176 | 1 193 | 1 209 | 1 225 | 1 242 | 1 258 | 1 274 | 1 291 | 1 307 | 1 323 | 1 340 | 1 356 |
| 6 | 1 269 | 1 286 | 1 304 | 1 321 | 1 338 | 1 356 | 1 373 | 1 391 | 1 408 | 1 425 | 1 443 | 1 460 | 1 477 |
| 7 | 1 370 | 1 388 | 1 406 | 1 425 | 1 443 | 1 462 | 1 480 | 1 505 | 1 517 | 1 535 | 1 554 | 1 572 | 1 590 |

NB: Les Salaires de cette Grille comprennent l'Indemnité Complémentaire Provisoire instituée par le Décret N°81-437 du 7 avril 1981 et majorée par le Décret N°82-501 du 16 mars 1982

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE
DE LA BRANCHE DE TRANSFORMATION
DU VERRE ET DE LA MIROITERIE

GRILLE DES SALAIRES N° 6
PERSONNEL PAYE AU MOIS
APPLICABLE A PARTIR DU 1/5/1995

| Echelon | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 |
|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|
| 1A | 158 885 | 168 323 | 169 908 | 171 507 | 173 120 | 175 741 | 179 473 | 183 221 | 187 095 | 190 763 | 194 557 |
| 1B | 163 566 | 169 397 | 171 074 | 172 751 | 174 678 | 178 425 | 182 145 | 187 009 | 189 672 | 193 659 | 196 376 |
| 2 | 165 424 | 171 459 | 173 158 | 176 460 | 180 506 | 184 567 | 188 643 | 192 734 | 196 841 | 200 997 | 205 102 |
| 3 | 170 975 | 174 879 | 179 201 | 183 538 | 187 884 | 192 245 | 196 639 | 201 030 | 205 442 | 209 869 | 214 312 |
| 4 | 181 245 | 187 252 | 191 493 | 194 950 | 200 020 | 204 305 | 208 606 | 212 921 | 217 252 | 221 599 | 225 964 |
| 5 | 193 624 | 197 839 | 202 469 | 207 111 | 211 770 | 216 443 | 221 131 | 225 835 | 230 554 | 235 291 | 240 043 |
| 6 | 210 214 | 216 035 | 221 398 | 226 875 | 232 368 | 237 877 | 243 401 | 248 942 | 254 498 | 260 071 | 265 661 |
| 7 | 219 801 | 225 486 | 231 187 | 236 904 | 242 637 | 248 386 | 254 152 | 259 936 | 265 737 | 271 556 | 277 394 |
| 8 | 227 237 | 233 290 | 239 359 | 245 443 | 251 544 | 257 662 | 263 796 | 269 948 | 276 117 | 282 304 | 288 509 |
| 9 | 237 038 | 243 365 | 249 710 | 256 073 | 262 452 | 268 850 | 275 265 | 281 699 | 288 152 | 294 625 | 301 117 |
| 10 | 244 376 | 250 881 | 257 441 | 264 018 | 270 613 | 277 225 | 283 856 | 289 885 | 297 173 | 303 860 | 310 567 |
| 11 | 251 668 | 258 487 | 265 326 | 272 182 | 279 058 | 285 952 | 292 866 | 299 800 | 306 754 | 313 729 | 320 828 |
| 12 | 261 392 | 268 573 | 275 763 | 282 989 | 290 226 | 297 481 | 304 756 | 312 050 | 319 365 | 326 701 | 334 057 |
| 13 | 274 455 | 282 049 | 289 663 | 297 296 | 304 950 | 312 623 | 320 318 | 328 034 | 335 771 | 343 458 | 351 312 |
| 14 | 285 281 | 293 413 | 301 564 | 309 735 | 317 926 | 326 137 | 334 369 | 342 623 | 350 887 | 359 194 | 367 514 |
| 15 | 299 032 | 307 761 | 316 511 | 325 282 | 334 074 | 342 888 | 351 724 | 360 582 | 369 464 | 368 031 | 387 297 |
| 16 | 313 599 | 322 906 | 332 234 | 341 582 | 350 952 | 360 344 | 369 758 | 379 194 | 388 653 | 398 130 | 407 643 |
| 17 | 347 139 | 357 926 | 368 734 | 379 565 | 390 418 | 401 294 | 412 193 | 423 116 | 434 064 | 445 036 | 456 034 |
| 18 | 381 403 | 393 902 | 406 424 | 418 967 | 429 466 | 444 122 | 456 734 | 469 370 | 482 031 | 494 716 | 507 426 |

NB: Les Salaires de cette Grille comprennent l'Indemnité Complémentaire Provisoire instituée par le Décret N°81-437 du 7 avril 1981 et majorée par le Décret N°82-501 du 16 mars 1982