
Verre

(fabrication mécanique)

BROCHURE JO 3079

IDCC 669

Convention collective nationale du 8 juin 1972

[Étendue par arrêté du 10 mai 1973, JO 10 juin 1973]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

D'origine :

Chambre syndicale des fabricants de glaces et de vitres ;

Chambre syndicale des verreries mécaniques de France ;

Chambre syndicale des verreries techniques.

Actuelle(s) :

Fédération des chambres syndicales de l'industrie du verre, regroupant les chambres syndicales suivantes :

Chambre syndicale des fabricants de verre plat ;

Chambre syndicale des verreries mécaniques de France ;

Chambre syndicale des verreries techniques et de la fibre de verre ;

Chambre syndicale du verre de silice.

Syndicat(s) de salarié(s) :

Fédération nationale des travailleurs du verre C.G.T. ;

Fédération nationale des travailleurs des industries chimiques et du verre C.G.T.-F.O. ;

Fédération unifiée des industries chimiques C.F.D.T. ;

Union nationale des ingénieurs et cadres des industries chimiques C.F.D.T. ;

Fédération nationale des industries chimiques C.F.T.C. ;

Fédération des cadres des industries chimiques, parachimiques et connexes C.G.C. ;

Fédération nationale de la chimie et connexe C.F.T.

CLAUSES GÉNÉRALES

Article 1 (ancien) Champ d'application

1

La présente convention règle, sur le territoire métropolitain, les rapports de travail entre les employeurs et les salariés des deux sexes dans les établissements des industries du verre dont l'activité relève de la fabrication mécanique et adhérent aux organisations patronales signataires de la présente convention.

La convention est conclue en application de la loi du 11 février 1950 (section II du chapitre IV bis du titre II du livre I^{er} du code du travail).

2

Elle s'applique aux industries de la fabrication du verre (usines, sièges sociaux, services commerciaux, dépôts de vente et tous établissements dépendant directement des usines de fabrication), mentionnées dans la nomenclature des activités économiques, en application du décret n° 59-534 du 9 avril 1959 et énumérées ci-dessous :

301.1. Fabrication de verre plat, de moulages, de fibres de verre.

301.11. Fabrication de glaces et de dalles ordinaires ou spéciales, armées ou non, trempées ou non, émaillées ou non, feuilletées ou non, bombées ou non, etc. et de produits opaques ou opalines.

301.12. Fabrication de verre à vitres.

301.13. Fabrication de verres coulés (verre cathédrale laminé, imprimé, armé ou non, trempé ou non, ondulé ou non), fabrication d'ardoises de verre, etc.

301.14 Fabrication de vitrages multiples en glace ou verre.

301.15. Moulage de verre : fabrication de briques, pavés, dalles et tuiles de verre, de bacs d'accumulateurs moulés, de moulages divers.

301.16. Fabrication de fibres de verre, textiles ou non.

301.2. Fabrication de bouteilles, bonbonnes, gobeletterie, flaconnage, etc., en grande série (fabrication entièrement automatique dite Verrerie mécanique).

301.21 Fabrication de bouteilles et bonbonnes, de bocaux verts.

301.22. Fabrication d'isolateurs en verre (non montés).

301.23. Fabrication entièrement automatique de gobeletterie en verre : bocaux blancs, verres à boire, tasses, assiettes, brocs, articles pour la table, verrerie culinaire, bocaux stérilisateurs ou non, etc.

301.24. Fabrication entièrement automatique de flaconnage en verre.

301.25. Fabrication entièrement automatique de verrerie de laboratoire et d'hygiène (articles en verre pour laboratoire, biberons...).

301.4. Fabrication de verre technique

301.41. Fabrication de verre bruts pour optique scientifique.

301.42. Fabrication mécanique de verres bruts de lunetterie, de verres bruts pour miroirs courbes, pour verres de montres.

301.43. Fabrication de verres pour ampoules électriques, radio, etc. (y compris tubes, évasements et baguettes).

301.44. Fabrication de verres pour ampoules de télévision.

301.45. Fabrication d'objets en quartz (ou silice) fondu.

301.47. Fabrication de verres spéciaux pour vitraux.

302.33. Fabrication de verres feuilletés (glaces et verres de sécurité pour le vitrage des automobiles, des immeubles, etc.).

3

Les conventions annexe I et annexe II fixent les conditions particulières du travail des différentes catégories de salariés.

Article 1 (nouveau)

Champ d'application

(Accord du 12 mars 1996, non étendu, applicable à la date de publication de l'arrêté d'extension)

1

La présente convention règle sur le territoire de la France, sous réserve des dispositions spéciales s'appliquant aux départements et territoires d'outre-mer, les rapports de travail entre les employeurs et les salariés dans les établissements des industries du verre dont l'activité relève de la fabrication mécanique.

La convention est conclue en application de la loi du 11 février 1950, modifiée par la loi du 13 novembre 1982.

2

Elle s'applique aux industries de la fabrication mécanique du verre (usines, sièges sociaux, centres de recherche, services commerciaux et autres, dépôts de vente et tous établissements dépendant directement des usines de fabrication, y compris les établissements de façonnage et de transformation du verre plat), dont l'activité économique et industrielle est mentionnée dans la nomenclature d'activités françaises (N.A.F.), approuvée par le décret n° 92-1129 du 2 octobre 1992 (paru au JO du 11 octobre 1992), sous les mentions suivantes :

26.1 A	Fabrication du verre plat • la fabrication de verre plat étiré, coulé ou flotté, • la fabrication de verre armé, de verre imprimé, de verre teinté, etc...
--------	--

26.1 C	<i>Façonnage et transformation du verre plat</i>
	<ul style="list-style-type: none"> • la fabrication de verres de sécurité, trempés, feuilletés ou contrecollés, • la fabrication de vitrages isolants.
26.1 E	<i>Fabrication de verre creux</i>
	<ul style="list-style-type: none"> • la fabrication de bouteilles et de flacons, pots, bocaux et autres récipients en verre, • la fabrication de verrerie de table, • la fabrication de plats en verre ou en vitrocéramique, • la fabrication d'articles décoratifs en verre.
26.1 G	<i>Fabrication de fibres de verre</i>
	<ul style="list-style-type: none"> • la fabrication de fibres de verre dites "isolation" en masse, en nappe ou en coquille, • la fabrication de fibres de verre dites "textiles" en mats, rovings, mèches, etc..., • la fabrication de fibres optiques, • la fabrication de laine de verre.
	<i>Remarque : Cette activité concerne aussi bien les fibres de verre, de quartz et de silice.</i>
26.1 J	<i>Fabrication et façonnage d'articles techniques en verre</i>
	<i>La fabrication d'articles en verre ou en cristal ainsi qu'en quartz ou silice fondus, destinés à des usages techniques :</i>
	<ul style="list-style-type: none"> - cônes, écrans et ampoules en verre pour télévision, enveloppes pour lampes, - verrerie de laboratoire, d'hygiène et de pharmacie (y compris ampoules pour sérum et analogues), - éléments optiques en verre, non travaillés optiquement, et verres bruts de lunetterie, - moulages en verre pour le bâtiment et autres usages, - éléments en quartz à usage électronique.
26.1 K	<i>Fabrication d'isolateurs en verre</i>
	<i>Cette classe comprend aussi la fabrication de pièces isolantes en verre.</i>

3

Les conventions annexe I et annexe II fixent les conditions particulières de travail des différentes catégories de salariés.

Article 2

Salariés ne relevant pas de l'industrie mécanique du verre

1

Les salariés de métier dont la spécialité ne relève pas de l'industrie mécanique du verre, mais employés constamment dans des entreprises relevant des activités énumérées à l'article 1, bénéficient de la présente convention.

Toutefois, leur rémunération totale ne pourra être inférieure à celle que leur assureraient les conventions collectives des industries dont relève leur métier.

2

Les salariés engagés temporairement dans l'entreprise pour des travaux n'entrant pas dans le cadre normal de l'exploitation de l'établissement conserveront les garanties individuelles que leur confère leur convention collective d'origine.

Article 3

Conventions régionales et locales

A la demande de l'une des organisations signataires, des conventions par branche d'industries, régionales ou locales, compléteront la présente convention, conformément à l'article No. 31 i du livre I^{er} du code du travail.

Les discussions doivent s'engager obligatoirement dans un délai d'un mois à dater de la réception de la demande.

Article 4⁽⁰⁾

(0) Aux termes de l'article 5 de l'accord du 10 décembre 1973 : « Il est convenu que la signature du présent accord n'entraîne pas application du paragraphe 2 de l'article 4 des clauses générales de la convention collective. »

Durée, dénonciation et révision de la convention

1

La présente convention est conclue pour une durée d'un an à compter du jour de sa mise en application.

Elle se continuera par tacite reconduction pour une durée indéterminée et pourra alors être dénoncée par l'une ou l'autre des parties à une époque quelconque, la dénonciation de l'ensemble de la convention prenant effet deux mois après que notification en aura été faite aux parties, par pli recommandé avec accusé de réception.

2

Toutefois, des modifications au texte de la convention pourront être examinées sans que celle-ci soit dénoncée.

Sauf accord mutuel, aucune demande de révision ne pourra être introduite dans les six mois suivant la mise en vigueur d'un précédent accord.

3

La partie dénonçant la convention ou demandant une modification devra accompagner sa lettre d'un projet sur les points de révision afin que les pourparlers puissent s'engager dès la notification de la dénonciation ou de la demande de modification.

4

Les textes dénoncés ou pour lesquels une modification a été demandée resteront en vigueur jusqu'à la date d'application des nouvelles dispositions.

5

Les dispositions du présent article ne peuvent faire obstacle à l'ouverture de discussions pour la mise en harmonie de la convention avec toute nouvelle prescription légale.

6

Les prescriptions du présent article ne s'appliquent pas aux questions de salaires.

Article 5

Avantages acquis

1

La convention ne peut en aucun cas être l'occasion d'une atteinte quelconque aux avantages individuels ou collectifs de quelque nature qu'ils soient, acquis antérieurement à sa signature.

2

Les clauses de la présente convention remplaceront les clauses correspondantes des contrats existants, y compris les contrats à durée déterminée, lorsque ces dernières seront moins avantageuses pour les salariés.

Article 6 **Libre exercice du droit syndical et liberté d'opinion**

1

Les parties contractantes reconnaissent la liberté d'opinion, le droit pour chacun d'adhérer ou non à un syndicat professionnel de son choix et la liberté pour les syndicats d'exercer leur action, celle-ci ne devant pas avoir pour conséquence des actes contraires aux lois.

L'adhésion ou la non-adhésion à un syndicat professionnel ne peut, en aucun cas, être une cause de conflit.

2

Les parties contractantes reconnaissent le droit, tant pour les employeurs que pour les salariés, d'agir librement par voie syndicale pour la défense collective de leurs intérêts professionnels respectifs.

3

Les employeurs s'engagent à ne pas prendre en considération l'origine, l'appartenance politique ou religieuse ou le fait d'appartenir ou de ne pas appartenir à un syndicat pour arrêter leurs décisions concernant notamment l'embauchage, l'avancement ou la promotion, la conduite ou la répartition du travail, les mesures de discipline ou de congédiement.

Syndicats et section syndicale

Article 7

(Modifié par accord du 5 décembre 1978, non étendu)

Les employeurs s'engagent à respecter les dispositions suivantes :

1. La garantie de la liberté collective de constitution de syndicats ou de sections syndicales dans l'entreprise à partir des organisations syndicales représentatives à l'échelon national.
2. La protection des délégués syndicaux sera assurée dans les conditions analogues à celle des délégués du personnel et des membres du comité d'entreprise.
3. Les prérogatives de l'organisation syndicale dans l'entreprise et des délégués syndicaux : ses missions sont celles du syndicat dans l'organisation sociale, notamment la discussion et la conclusion d'avenants d'entreprise, la possibilité de déterminer par voie d'accord les règles concernant la structure et le montant des salaires, primes et gratifications.
4. Des moyens d'expression de l'organisation syndicale et des délégués syndicaux :
 - a) Collecte des cotisations à l'intérieur de l'entreprise pendant le temps de travail ;
 - b) Liberté de diffusion de la presse syndicale et des tracts syndicaux dans l'entreprise ;
 - c) Libre affichage des communications syndicales dans des conditions permettant une information effective des travailleurs ;
 - d) Mise à la disposition des organisations syndicales d'un local, en principe pour chaque organisation syndicale ayant constitué une section syndicale dans l'établissement, dans les conditions prévues au paragraphe 1.

Ces locaux seront normalement équipés à l'usage de bureau.

Un délégué syndical n'appartenant pas à l'entreprise aura accès au local de la section syndicale et aux salles de réunion mises à la disposition de cette section. Il pourra participer aux discussions (*à la discussion*) d'accords, avec la direction.

5. Interdiction, en cas d'exercice du droit de grève, de tout abattement sur un élément quelconque de rémunération : prime, gratification ou autre avantage, au-delà du prorata direct du temps d'absence.

Article 8

1

Crédit d'heures des délégués syndicaux

Les employeurs sont d'accord pour octroyer un crédit d'heures aux délégués syndicaux.

Sous réserve des dispositions plus favorables de la loi, pour chaque syndicat ou section syndicale constitué dans l'entreprise ou l'établissement, les délégués syndicaux prévus aux troisième et quatrième alinéas du présent article bénéficieront d'un crédit global mensuel d'heures de douze heures, majoré d'autant de fois quatre heures qu'il y aura de membres titulaires élus au comité d'établissement présentés par l'organisation syndicale intéressée. Ce crédit de base de douze heures sera porté à quinze heures dans les établissements de 300 salariés et plus.

Dans les établissements comportant moins de 1 500 salariés, deux délégués syndicaux bénéficieront du crédit global mensuel d'heures.

Dans les établissements de 1 500 salariés et plus, le nombre des délégués syndicaux disposant du crédit global mensuel d'heures est porté à quatre.

Toutefois, dans les établissements des entreprises comportant plus de 5 000 salariés, la limite de 1 500 salariés est ramenée à 300.

Les délégués syndicaux tels que prévus ci-dessus bénéficieront des dispositions de protection fixées au 2 de l'article 7 et à l'article 13 de la loi du 27 décembre 1968.

2

Réunions des membres du syndicat ou de la section syndicale et assemblées du personnel

Les employeurs sont d'accord sur le principe de réunions mensuelles des adhérents de la section syndicale.

Ils sont d'accord également pour des réunions de tous les membres du personnel de l'entreprise ; le détail des heures attribuées et des conditions de réunions est précisé ci-après.

Chaque salarié disposera, par an, de six heures payées pour lui permettre d'assister à des réunions d'adhérents et à des assemblées générales du personnel de l'établissement qui se tiendront en dehors des heures de travail.

Sauf accord contraire conclu dans l'établissement, entre les organisations syndicales intéressées, ces six heures seront réparties de la façon suivante :

- quatre heures pour les réunions d'adhérents ;
- deux heures pour les assemblées de personnel.

Pour ces diverses réunions, un local approprié situé, sauf impossibilité, dans l'enceinte de l'établissement, sera mis à la disposition des intéressés par l'employeur qui sera informé en temps voulu pour prendre toutes dispositions utiles.

3

Congé éducation et réunions statutaires syndicales

Chaque organisation syndicale bénéficie, par an, d'un crédit de douze journées de huit heures.

Dans les établissements comptant au moins 1 000 salariés, ce crédit annuel sera porté à vingt-quatre journées de huit heures si l'organisation syndicale a obtenu au moins deux sièges de délégués titulaires au comité d'établissement.

Ce crédit peut être utilisé soit pour congé éducation prévu par la loi, soit pour assister aux réunions statutaires de l'organisation syndicale.

Le ou les bénéficiaires sont désignés par l'organisation syndicale qui prévient la direction de l'établissement au moins une semaine à l'avance, sauf cas d'urgence justifié, pour permettre le remplacement du ou des intéressés.

Le crédit peut être fractionné à la convenance de l'organisation syndicale, sans que le fractionnement soit inférieur à une journée.

Les bénéficiaires recevront une indemnité égale à la perte de salaire subie, sur la base du manque à gagner, majoration des heures supplémentaires comprise mais à l'exclusion de toutes autres majorations et indemnités.

Article 9

(Voir aussi accord du 15 mars 1995)

1

Des autorisations d'absences non rémunérées seront accordées par l'employeur, après préavis d'au moins une semaine, sauf cas d'urgence justifié, au salarié devant assister aux réunions statutaires des organisations syndicales, sur présentation d'un document écrit émanant de celles-ci

Le préavis envisagé permettra à l'employeur de prendre toutes dispositions utiles pour que l'absence des salariés n'apporte pas de gêne excessive à la production.

Les organisations syndicales de salariés signataires s'engagent à n'utiliser cette faculté que dans la mesure où les réunions ne peuvent avoir lieu en dehors des heures de travail.

2

Des autorisations d'absence seront accordées aux salariés qui participeront à des commissions paritaires nationales constituées d'un commun accord entre organisations d'employeurs et de salariés.

Dans ce cas, les frais de transport seront remboursés et le temps de travail perdu sera rémunéré par les employeurs, comme si le salarié avait effectivement travaillé, dans la limite du nombre des participants déterminé par accord pré-

alable entre les organisations d'employeurs et de salariés, en tenant compte des catégories professionnelles représentées.

De plus, les frais de séjour indispensables, fixés d'un commun accord, seront remboursés soit par les employeurs, soit par les organisations syndicales patronales.

3

Les conventions collectives régionales ou locales prévues à l'article 3 détermineront le régime qui sera appliqué aux délégués participant aux réunions paritaires régionales ou locales.

4

Des autorisations d'absence seront accordées aux salariés membres des commissions officielles constituées par les pouvoirs publics. Dans ce cas, le temps de travail perdu sera rémunéré par les employeurs comme temps de travail effectif, sous déduction des sommes versées par les pouvoirs publics en contrepartie des salaires perdus.

5

Pour les congés éducation ouvrière accordés aux salariés conformément à la loi du 23 juillet 1957, le comité d'entreprise ou d'établissement prendra en charge, s'il le décide, le manque à gagner des salariés en cause, dans le cadre de son budget.

Le fractionnement prévu à l'alinéa 5 du paragraphe 3 de l'article 8 est applicable aux congés éducation légaux.

6

Pour les autorisations d'absence prévues aux paragraphes 2, 3 et 4 ci-dessus, le salarié convoqué devra prévenir son employeur dès qu'il aura eu connaissance de la convocation.

7

Pour la détermination de la prime d'assiduité et du droit au congé annuel, le temps de travail perdu pendant ces absences sera considéré comme temps de travail effectif. D'autre part, ces absences ne seront pas déduites de la durée du congé annuel.

Article 10

1

Dans l'hypothèse où un salarié ayant plus d'un an de présence dans son entreprise a été appelé à quitter celle-ci pour remplir une fonction de permanent syndical, il jouira pendant un an d'une priorité d'embauchage s'il en fait la demande, par pli recommandé avec accusé de réception, pendant le mois qui suit l'expiration de son mandat.

2

Cette priorité s'exercera dans l'établissement, s'il y existe un emploi vacant de sa catégorie correspondant à ses aptitudes professionnelles. De plus, pendant la même période d'un an, il pourra bénéficier d'une priorité de réembauchage dans un emploi d'une autre catégorie existant dans l'établissement et correspondant à ses aptitudes professionnelles. A sa réintégration, ce salarié reprendra l'ancienneté acquise au départ de l'entreprise pour remplir la fonction syndicale à laquelle il avait été appelé.

3

A défaut de réembauchage, les organisations patronales et ouvrières conjugueront leurs efforts pour le reclasser dans le cadre local.

A titre exceptionnel, en cas d'impossibilité de réembauchage dans le délai prévu d'un an, ce permanent aura alors droit à une indemnité égale à deux mois de salaire de base de sa catégorie professionnelle.

Article 11 Panneaux d'affichage

1

Des panneaux d'affichage, en nombre suffisant, seront placés à l'intérieur de chaque établissement, en des endroits accessibles au personnel, en particulier aux portes d'entrée et de sortie.

Ils seront installés dans des conditions telles que les avis qui y seront apposés soient normalement protégés et suffisamment éclairés.

2

Ces panneaux, distincts de ceux réservés aux communications des délégués du personnel et du comité d'entreprise, seront réservés à chaque organisation syndicale représentative.

Aucun document ne pourra être affiché en dehors des panneaux d'affichage.

Article 12 **Conflits relatifs au droit syndical**

1

Si les organisations syndicales signataires de la présente convention estiment qu'une mesure d'ordre général a été prise en violation du droit syndical, tel qu'il est défini dans la convention et en particulier aux articles 6 à 11, elles pourront soumettre le différend à la commission nationale de conciliation prévue au paragraphe 2 de l'article 60 de la présente convention.

2

S'il s'agit d'une mesure individuelle disciplinaire, l'intéressé pourra saisir, directement ou par l'intermédiaire d'un syndicat signataire de la présente convention, la commission de conciliation des litiges individuels prévue au paragraphe 4 de l'article 60 de la présente convention.

3

Lorsqu'il s'agira d'un conflit mettant en cause le droit syndical, l'une ou l'autre des commissions visées aux paragraphes précédents sera convoquée et présidée par un inspecteur du travail qui sera saisi par la ou les organisations syndicales intéressées.

Les commissaires employeurs et salariés entendront les parties et mettront tout en oeuvre pour aboutir à une conciliation. Dans ce cas, l'inspecteur du travail établira un procès-verbal de conciliation et en remettra un exemplaire à chacune des parties.

En cas de non-conciliation, la commission établira un rapport dans lequel elle précisera ses conclusions et motivera son avis sur l'affaire qui lui est soumise. C'est ainsi, notamment, qu'en cas de mesure ayant entraîné licenciement, la commission pourra proposer la réintégration du salarié en précisant les conditions de cette réintégration.

Un exemplaire de ce rapport, signé des commissaires patronaux et salariés et de l'inspecteur du travail, sera remis à chacune des parties intéressées.

4

Ces dispositions ne font pas obstacle, en cas de non-conciliation, au droit, pour le salarié et son organisation syndicale, d'obtenir judiciairement réparation du préjudice que l'un ou l'autre estime avoir subi.

Délégués du personnel

Article 13

Conformément à la loi du 16 avril 1946 modifiée, il est institué des délégués du personnel dans chaque établissement où sont occupés habituellement plus de dix salariés

Article 14

1

Dans les établissements comportant plus de 50 salariés, le personnel est réparti en collèges, dont le nombre est fixé comme suit :

a) Dans les établissements de 51 à 250 salariés (deux collèges) :

1. Ouvriers et employés ;
2. Techniciens, agents de maîtrise, ingénieurs et cadres.

b) Dans les établissements de 251 à 500 salariés (trois collèges) :

1. Ouvriers ;
2. Employés ;
3. Techniciens, agents de maîtrise, ingénieurs et cadres.

c) Dans les établissements de plus de 500 salariés (quatre collèges) :

1. Ouvriers ;

-
2. Employés ;
 3. Techniciens, agents de maîtrise ;
 4. Ingénieurs et cadres.

Dans chaque collège, le nombre des délégués à élire est ainsi fixé :

- de 11 à 50 salariés : un titulaire et un suppléant ;
- de 51 à 100 salariés : trois titulaires et trois suppléants ;
- de 101 à 250 salariés : cinq titulaires et cinq suppléants ;
- de 251 à 500 salariés : six titulaires et six suppléants ;
- de 501 à 750 salariés : sept titulaires et sept suppléants ;
- de 751 à 1 000 salariés : huit titulaires et huit suppléants.

Au-dessus de 1 000 salariés, il y aura en plus un délégué titulaire et un délégué suppléant par tranche supplémentaire de 500 salariés.

2

Dans les établissements de plus de 500 salariés, des accords entre employeurs et organisations syndicales de salariés, signataires de la présente convention, pourront être conclus relativement à la répartition des délégués par collège.

3

Quand le nombre d'inscrits dans un collège sera inférieur à 11, il y aura un délégué titulaire et un délégué suppléant si la majorité des membres de ce collège le demande.

4

Conformément à l'article 5 relatif aux avantages acquis, le nombre des délégués du personnel ne pourra être inférieur, par catégorie, à celui existant lors de la mise en application de la présente convention.

Toutefois, si une diminution de l'effectif de l'établissement entraînait une réduction du nombre des délégués par collège, ou encore du nombre de collèges tels qu'ils sont fixés par cette convention, la relativité dans chaque collège subsisterait.

Article 15

Sont électeurs les salariés travaillant dans l'établissement depuis plus de quatre mois.

Article 16 Désignation des délégués du personnel

1

La date et les heures de commencement et de fin du scrutin ainsi que l'organisation des opérations électorales seront déterminées par accord entre la direction de l'établissement et deux membres du personnel mandatés par chaque organisation syndicale présentant une liste de candidats. Dans l'hypothèse où cet accord s'avérerait impossible, l'inspecteur du travail serait saisi du litige.

Le scrutin aura lieu pendant les heures de travail.

2

Le temps passé aux élections ainsi que le temps utilisé par les salariés assurant les différentes opérations du scrutin sera considéré et rémunéré comme temps de travail effectif.

3

La date des élections et la liste mise à jour des électeurs et éligibles seront portées à la connaissance du personnel au moins un mois à l'avance par un avis établi et affiché par la direction de l'établissement. En outre, un exemplaire de ce document sera remis à chaque organisation syndicale. Les réclamations et contestations devront être formulées à la direction au moins six jours ouvrables avant la date des élections.

4

Les listes des candidats seront présentées au moins quatre jours ouvrables avant la date des élections.

5

Ces listes pourront comporter un nombre de candidats inférieur au nombre des sièges à pourvoir.

6

Des emplacements spéciaux, en nombre suffisant, seront réservés, pendant la période prévue pour les opérations électorales, à l'affichage des communications relatives aux élections.

7

Le matériel nécessaire au vote (enveloppes, urnes, etc.) sera fourni par l'employeur.

8

Pourront voter par correspondance les salariés qui, répondant aux conditions d'électorat, sont momentanément détachés de l'établissement ou absents le jour des élections pour maladie, accident ou congé.

Trois jours avant la date des scrutins, la direction de l'établissement adressera aux salariés intéressés, par lettre recommandée, les bulletins de vote et deux enveloppes réglementaires : une pour l'élection des titulaires et une pour l'élection des suppléants.

Des salariés désignés, à raison de un par organisation syndicale ayant présenté une liste, pourront contrôler le contenu et l'expédition de ces enveloppes.

L'électeur intéressé adressera par la poste ses bulletins de vote, sous double enveloppe, au président du bureau de vote. L'électeur ne devra porter sur les enveloppes intérieures ni signes ni inscriptions ; l'enveloppe extérieure, fournie par l'employeur et affranchie par lui, devra porter le nom de l'expéditeur, sa signature et la mention du collège auquel se rapporte le vote. Cet envoi devra parvenir au plus tard à l'heure de clôture du scrutin.

Article 17 **Bureaux de vote**

1

Le bureau électoral de chaque section de vote sera composé des deux électeurs les plus anciens dans l'établissement, l'atelier ou le service et des deux plus jeunes présents à l'ouverture et acceptant. La présidence appartiendra au plus ancien.

2

Le bureau sera assisté dans toutes ces opérations, notamment pour l'émargement des électeurs et le dépouillement du scrutin, d'un employé chargé de l'établissement des feuilles de paie ou d'un marqueur et, sur la demande et au choix des candidats, d'un membre du personnel représentant chaque liste.

3

Le procès-verbal des élections, rédigé et signé par les membres du bureau électoral, sera établi en nombre d'exemplaires suffisant pour être remis à la direction et à chacun des candidats.

Article 18 **Déplacement des délégués du personnel**

Il est précisé que dans les limites du nombre d'heures prévues par l'article 13 de la loi du 16 avril 1946 modifiée, et après demande à leur employeur, les délégués pourront se rendre auprès des organismes où peuvent les appeler leurs fonctions de délégués du personnel.

Article 19 **Délégués suppléants**

Conformément à l'article 14 de la loi du 16 avril 1946 modifiée, les délégués suppléants peuvent assister avec les titulaires aux réunions avec les employeurs.

Le temps utilisé par eux pour ces réunions leur sera rémunéré comme temps de travail effectif.

Comités d'entreprises

Article 20

Conformément à l'ordonnance du 22 février 1945 modifiée, il est institué un comité d'entreprise dans chaque établissement où sont occupés au moins cinquante salariés.

Article 21

Les conditions dans lesquelles s'effectueront les élections seront les mêmes que celles prévues pour les élections des délégués du personnel, telles qu'elles sont définies aux articles 16 et 17 de la convention.

Article 22

Le financement des oeuvres sociales gérées par les comités d'entreprises est assuré conformément à la loi ou par des accords particuliers.

Article 23 **Embauchage**

1

Sans préjudice de leurs obligations résultant de la réglementation relative au placement des travailleurs et au contrôle de l'emploi, les employeurs informeront en temps utile les organisations syndicales de salariés signataires intéressées des besoins généraux de main-d'oeuvre dans toutes les catégories professionnelles.

2

En cas d'embauchage collectif intéressant la marche générale de l'entreprise ou de modifications dans la structure de l'entreprise entraînant la création de services nouveaux, le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel, seront obligatoirement consultés.

Article 24 **Période d'essai**

1

Avant tout embauchage définitif, le salarié accomplira une période d'essai dont la durée est fixée dans chacune des annexes à la présente convention.

2

Pendant la période d'essai, il est garanti aux salariés le taux minimum du salaire pratiqué dans leur catégorie.

Article 25 **Visite médicale**

Tout salarié fera obligatoirement l'objet d'un examen avant l'embauchage, ou, au plus tard, avant l'expiration de la période d'essai et aux frais de l'établissement. Cet examen sera effectué dans les conditions prévues à l'article 44 (§ 5).

Toutefois, le chef d'établissement déterminera, en accord avec le comité d'hygiène et de sécurité, ou, à défaut, les délégués du personnel et le médecin du travail, les emplois pour lesquels l'examen médical de l'intéressé sera obligatoirement effectué avant l'embauchage, dans le but d'éviter des risques éventuels de contagion, du fait de conditions particulières de travail.

Article 26 **Engagement définitif**

L'engagement définitif sera confirmé par une note signée de l'employeur et du salarié indiquant à ce dernier les conditions de son emploi, en particulier :

- indication de la fonction ;
- lieu d'exercice de la fonction ;
- classification professionnelle et coefficient hiérarchique de catégorie ;
- salaire horaire ou appointements mensuels (base quarante heures) ;
- autres éléments de rémunération et, s'il y a lieu, avantages en nature.

Article 27 **Modifications des conditions de travail**

1

Les mutations d'emplois ou d'établissements doivent être justifiées par les nécessités de service. Sauf dans les cas prévus aux articles 51 et 53, elles sont constatées par une notification écrite et motivée de la part de l'employeur.

2

Lorsqu'il est demandé à un agent d'accepter sa mutation définitive dans un autre emploi, avec un coefficient hiérarchique et une rémunération inférieurs, l'intéressé dispose d'un délai de réflexion de quinze jours avant de faire connaître son acceptation ou son refus :

a) En cas d'acceptation, l'intéressé reçoit la rémunération de son ancien emploi pendant une période dont la durée

est égale au double du préavis qui serait à respecter par l'employeur en cas de licenciement.

L'agent est ensuite rémunéré aux conditions prévues pour le poste dans lequel il a été muté.

Par ailleurs, l'agent reçoit, au moment de son déclassement, une indemnité déterminée en appliquant les taux fixés pour le calcul de son indemnité de congédiement et en prenant comme base de calcul la différence entre les rémunérations anciennes et nouvelles.

b) En cas de refus, le contrat se trouve rompu. Cette rupture est considérée comme étant du fait de l'employeur.

3

Les dispositions du paragraphe 2 ne s'appliquent pas en cas de faute grave de l'agent.

4

Lorsqu'à la suite d'une maladie, d'un accident de travail ou d'une inaptitude physique, médicalement reconnus, un agent se trouvera affecté dans un emploi classé dans une catégorie professionnelle inférieure, sa rémunération de base et, pour les agents qui en sont bénéficiaires, la prime d'ancienneté lui seront maintenues, dès lors que cet agent remplira des conditions d'âge et d'ancienneté telles que le total des deux chiffres sera égal à 65. Toutefois, l'intéressé devra compter au moins quarante-cinq ans pour bénéficier de la mesure ci-dessus.

Les dispositions précédentes ne pourront avoir pour effet d'augmenter la rémunération de l'agent.

5

Si, à la demande de son employeur, un agent est muté dans une autre entreprise de verre mécanique régie par la présente convention collective, il conservera le bénéfice de l'ancienneté acquise dans l'entreprise d'origine.

Dans ce cas si l'intéressé perçoit dans son nouvel emploi des appointements équivalents, il ne pourra pas prétendre au versement des indemnités liées à la résiliation du contrat pour le premier employeur.

Article 28

Déplacement hors du territoire métropolitain

Lorsqu'un salarié est appelé à occuper un poste dans un établissement situé hors du territoire métropolitain, par suite d'un engagement ou d'une mutation, il sera établi, avant son départ, un contrat écrit qui précisera les conditions de cet engagement ou de cette mutation.

Pour l'application des clauses de la présente convention, l'ancienneté acquise par l'intéressé hors de la métropole entre en ligne de compte lors de sa réintégration dans les cadres métropolitains de l'entreprise.

Si un salarié est appelé à se déplacer, pour des raisons de service, hors du territoire métropolitain, il conserve, pendant la durée de son déplacement, les garanties individuelles résultant de la présente convention.

Article 29

Promotion du personnel

Si un emploi vacant ou créé est à pourvoir dans l'établissement, la direction fera connaître au personnel cette vacance ou cette création, avant de faire appel à des éléments de l'extérieur. Les salariés pourront alors, sur leur demande, subir une épreuve leur donnant la possibilité d'accéder à ce poste s'il est d'une qualification supérieure à la leur.

Article 29 bis

Grille de classification

(Ajouté par accord n° 1 du 24 avril 1975, étendu par arrêté du 20 février 1976, JO 2 avril 1976, rectificatif JO 17 juillet 1976)

Les emplois des industries de fabrication mécanique du verre sont classés dans les catégories et échelons de la grille figurant dans le tableau ci-après, avec les coefficients hiérarchiques correspondants :

CATEGORIES	COEFFICIENTS
2	125
3 a	135
3 b	145
3 c	155
4 a	165
4 b	180

CATEGORIES	COEFFICIENTS
4 c	190
5 a	200
5 b	215
6 a	230
6 b	250
6 c	270
6 d	290
7 a	315
7 b	345
7 c	375
8 a	390-410
8 b	450
8 c	550
8 d	660
9	880

La continuité de la grille témoigne de la volonté des parties signataires de ménager à tous les niveaux les possibilités de promotion en fonction des emplois disponibles et des aptitudes requises.

Article 29 ter **Définitions générales et emplois repères**

(Ajouté par accord n° 1 du 24 avril 1975, étendu par arrêté du 20 février 1976, JO 2 avril 1976, rectificatif JO 17 juillet 1976)

Les tableaux figurant à l'annexe « Classification » des clauses générales comportent pour chaque catégorie et échelon :

— d'une part, une définition générale qui situe la position de chacun de ces niveaux dans la hiérarchie, par référence à des critères de connaissances acquises, reconnues ou non par des diplômes, de types de tâche, d'initiative et de responsabilité ;

— d'autre part, quelques emplois repères donnant des exemples concrets d'application de la définition générale et destinés à en faciliter l'interprétation. Chaque emploi repère est accompagné d'une définition qui reprend seulement ses caractéristiques principales.

A titre d'exemple, des emplois repères appartenant à une même filière professionnelle ont été retenus à plusieurs niveaux successifs pour mieux en marquer la progression ; cela n'implique pas nécessairement que, dans une organisation donnée, tous les niveaux soient effectivement utilisés.

Article 30 **Salaires**

1

Le salaire est la contrepartie d'un travail. Les agents sont rémunérés au mois quel que soit leur âge.

2

Un acompte mensuel sera versé à la demande des agents ; le payement sera fait si possible le jour même ou, au plus tard, le jour ouvrable suivant.

Exceptionnellement cet acompte pourra dépasser 75 p. 100 des sommes dues au jour de la demande.

3

Les promotions individuelles seront notifiées séparément des augmentations collectives de salaires.

Salaires

Article 31

Salaire minimal professionnel, valeur du point mensuel, appointements mensuels minimaux, appointements mensuels garantis

Mod. par — Accord n° 2, 24 avr. 1975, étendu par arr., 20 févr. 1976, JO 2 avr., rect. 17 juill.

Mod. par — Accord 6 juin 1994, étendu par arr. 31 oct. 1994, JO 10 nov., applicable jusqu'au 1^{er} juin 1998.

1

Salaire minimal professionnel (SMP)

Le montant du salaire minimal professionnel au coefficient 100 de l'échelle hiérarchique est fixé, pour tous les établissements de la profession, au taux figurant à l'annexe «Salaires» des clauses générales.

Le SMP horaire de chaque catégorie professionnelle s'obtient en multipliant le SMP horaire coefficient 100 par le coefficient de la catégorie professionnelle divisé par 100.

2

Valeur du point mensuel (P)

La valeur du point mensuel pour un horaire de 174 heures est calculée en multipliant le SMP horaire du coefficient 100 par 1,74.

3

Appointements mensuels minimaux (AM)

Les appointements minimaux de chaque catégorie professionnelle pour un horaire mensuel de 174 heures s'obtiennent en multipliant la valeur du point mensuel par le coefficient hiérarchique de la catégorie.

4

Appointements mensuels garantis (AG)

Les appointements garantis correspondant à un coefficient K, pour un horaire mensuel de 174 heures, sont déterminés par la formule :

$$AG = AM + 15 P (880 - K / 755)$$

5

Le SMP, les appointements mensuels minimaux et les appointements mensuels garantis s'entendent à l'exclusion de toutes primes, des gratifications et des indemnités représentant des remboursements de frais.

Article 32

Les salariés que leurs aptitudes physiques reconnues par le médecin du travail mettent dans des conditions d'infériorité notoire dans leur emploi, par rapport aux salariés de la même catégorie, peuvent percevoir un salaire inférieur de 10 p. 100 au maximum au salaire minimal de leur catégorie.

Dans chaque catégorie, il ne pourra y avoir plus de 10 p. 100 de l'effectif en salariés ainsi payés.

Article 33

Jeunes salariés

1

Si de jeunes salariés exécutent des travaux confiés à des adultes, leur rémunération est établie en fonction du travail fourni par le jeune salarié par rapport au travail fourni par les adultes.

2

Entrent dans cette catégorie les jeunes travailleurs des deux sexes âgés de moins de dix-huit ans, qui ne sont pas liés par un contrat d'apprentissage.

3

Sous réserve des dispositions ci-dessus, les salaires minima des jeunes salariés âgés de moins de dix-huit ans ne pourront être inférieurs au salaire minimum professionnel de leur catégorie.

Article 34

Bulletin de paie

Les bulletins de paie sont établis conformément à l'article No. 44 a) du livre I^{er} du code de travail.

Les différents éléments de la somme versée devront apparaître clairement, à savoir :

- la qualification professionnelle ;
- le coefficient hiérarchique de base ;
- le salaire horaire ou mensuel de base ;
- le nombre des heures de travail normal et, le cas échéant, le nombre des heures effectuées au-delà de la durée légale du travail ;
- les heures au rendement, les primes diverses, les heures du dimanche, les heures de nuit exceptionnelles ;
- les acomptes.

Article 35 **Durée du travail**

(Se reporter à l'accord "35 heures" du 31 août 1999)

1

Dans le cadre de la législation en vigueur, les heures supplémentaires effectuées au-delà d'une durée normale de travail de quarante heures par semaine, ou de la durée considérée comme équivalente, donnent lieu à une majoration qui ne pourra être inférieure à :

- 25 p. 100 du salaire horaire pour les huit premières heures supplémentaires ;
- 50 p. 100 de ce salaire horaire pour les heures supplémentaires au-delà de la huitième.

2

La majoration légale pour heures supplémentaires effectuées par les salariés des équipes travaillant en service continu s'appliquera à compter de la quarante et unième heure de travail.

Article 36 **Jours fériés**

(Modifié en dernier lieu par accord n° 2 du 24 avril 1975, étendu par arrêté du 19 juin 1975, JO 28 juin 1975)

1

Jours fériés chômés

Le chômage d'un jour férié ne pourra être une cause de réduction des appointements d'un agent.

2

Repos compensateur pour travail des jours fériés

En plus du paiement des jours fériés, l'agent posté bénéficiera d'un poste de repos compensateur pour chaque poste de jour férié travaillé :

a) Pour les jours fériés travaillés tombant en semaine, les repos compensateurs seront indemnisés au tarif normal (salaire garanti, prime de rendement ou assimilée, prime d'ancienneté) à l'exclusion des majorations pour travail des dimanches ou jours fériés et des indemnités pour travail de nuit qui auraient été éventuellement attribuées pour le poste non effectué. Seront également exclus les remboursements de frais ;

b) Pour les jours fériés travaillés tombant un dimanche, les repos compensateurs ne seront pas indemnisés, l'agent intéressé pourra renoncer à en bénéficier.

Toutefois cette règle ne s'appliquera qu'à l'agent ayant plus de quatre repos compensateurs dans l'année ;

c) Ces repos compensateurs seront pris à des dates définies selon la programmation établie dans les conditions de l'article 36 ter des clauses générales.

3

Montant de l'indemnité

Saint Laurent ou fête locale

Le montant de l'indemnité concernant la Saint-Laurent ou fête locale est calculé à compter du 1^{er} janvier 1971 à raison de 5 F par mois de travail ou assimilé, selon la réglementation des congés payés (soit 60 F pour une année complète).

Article 36 bis **Repos compensateur pour travail de nuit**

(Ajouté par accord du 10 décembre 1973, étendu par arrêté du 20 février 1976, JO 2 avril 1976, rectificatif JO 17 juillet

1

Lorsque l'horaire habituel comporte travail de nuit, l'agent bénéficiera d'un repos compensateur payé pour 48 postes de nuit travaillés, ce qui correspond à 10 minutes par poste de 8 heures de nuit travaillé.

2

Ces repos compensateurs seront pris à des dates définies selon la programmation établie dans les conditions de l'article 36 ter de clauses générales.

Article 36 ter
Programmation des repos compensateurs

(Ajouté par accord du 10 décembre 1973, étendu par arrêté du 20 février 1976, JO 2 avril 1976, rectificatif JO 17 juillet 1976)

L'ensemble des repos compensateurs pour travail de jours fériés, pour travail de nuit, et ceux qui sont attribués pour ramener l'horaire de travail à quarante heures s'inscrira dans le cadre d'une programmation annuelle établie au niveau de l'établissement entre la direction et les organisations syndicales.

Article 37
Ancienneté

1

Le temps comptant pour le calcul de l'ancienneté sera celui des services ininterrompus du salarié dans l'entreprise, étant entendu que le temps correspondant aux périodes indiquées ci-après compte comme temps de service :

- le temps passé dans différents établissements d'une même entreprise, lorsque la mutation a été faite d'accord avec l'employeur ;
- le temps passé dans une autre entreprise ressortissant de la présente convention lorsque la mutation a eu lieu en accord avec les employeurs ;
- les périodes militaires obligatoires ;
- les interruptions pour congés annuels, accidents du travail, maladies professionnelles contractées dans l'entreprise ou congés exceptionnels résultant d'un accord entre les parties ;
- le repos de maternité prévu au paragraphe 3 de l'article 43 ;
- les interruptions pour maladie, pour longue maladie dans la limite maximum de trois ans ;
- le service militaire obligatoire, sous réserve que le salarié ait été réintégré dans l'entreprise, sur sa demande formulée dès la fin de son service.

2

Lorsque le travail aura été interrompu pour les causes suivantes :

- le service militaire obligatoire lorsque les conditions prévues au paragraphe précédent n'ont pas été remplies ;
- le licenciement, sauf pour faute grave ou insuffisance professionnelle ;
- le congé facultatif non payé de maternité ;
- les différentes périodes passées dans l'entreprise se cumuleront pour déterminer l'ancienneté en cas de réintégration.

Article 38
Travaux pénibles, dangereux et insalubres

Les employeurs, en liaison avec le comité d'hygiène et de sécurité, prendront toutes mesures nécessaires pour faire disparaître ou, dans le cas d'impossibilité, pour réduire au maximum les travaux pénibles, dangereux ou insalubres.

1

Dans l'attente d'une solution définitive et satisfaisante, il sera attribué aux agents intéressés des indemnités spéciales pour tenir compte des conditions particulièrement pénibles, dangereuses ou insalubres d'exécution de certains travaux.

2

Ces indemnités seront établies dans le cadre de chaque établissement, compte tenu des installations matérielles existantes.

3

Les travaux donnant lieu à attribution de ces indemnités spéciales sont déterminés par accord de tous les membres du comité d'hygiène et de sécurité, ou, à défaut de comité, par accord entre la direction et les délégués du personnel.

Les taux de ces indemnités seront fixés par accord entre la direction de l'établissement et les organisations syndicales.

4

Lorsque des modifications seront apportées aux conditions de travail, les indemnités seront révisées en conséquence.

5

Travail à chaud

— Les primes ou majorations pour les travaux à chaud seront fixées au niveau de chaque établissement entre la direction et les organisations syndicales.

Article 39

Primes de transport hors Région Parisienne et indemnités de déplacement en France métropolitaine

Prime de transport hors Région Parisienne

Une prime de transport sera instituée en faveur des salariés des établissements sis en dehors de la région parisienne et pour lesquels n'est pas versée la prime légale prévue par la loi du 30 juillet 1960.

Les conditions de fixation et d'attribution de cette prime de transport seront arrêtées par des dispositions propres à chaque entreprise ou établissement.

Indemnité de déplacement en France métropolitaine

Tout déplacement nécessité par des raisons de service et entraînant des frais supplémentaires pour le salarié donnera lieu à indemnisation dans les conditions suivantes :

1^o Petits déplacements :

1. Sont considérés comme tels les déplacements qui n'empêchent pas le salarié de regagner chaque jour son domicile.
2. Dans ce cas, il sera tenu compte au salarié de ses frais supplémentaires de transport.
3. Si, du fait de son déplacement, le salarié est dans l'impossibilité de prendre le repas de midi dans les conditions où il le fait habituellement, une indemnité compensatrice représentant la valeur du repas lui sera allouée.

2^o Grands déplacements :

1. Sont considérés comme tels les déplacements ne permettant pas au salarié de regagner chaque jour son domicile.
2. Dans ce cas, les règles suivantes sont appliquées :
 - a) Frais de voyage : l'employeur prend en charge les frais effectifs de voyage par chemin de fer dans les conditions prévues dans les différentes annexes, ou par tout autre moyen de transport en commun qui s'imposerait, les frais de transport des bagages personnels avec maximum de 30 kg ;
 - b) Temps de voyage : les heures passées en voyage dans le cadre de l'horaire habituel de travail donneront lieu à rémunération comme si l'intéressé avait travaillé ;
 - c) Indemnité de séjour (frais de repas et de logement) : sauf en cas de remboursement sur états, les frais de séjour seront fixés à un taux en rapport avec l'importance des fonctions de l'intéressé ;
 - d) Préavis en cas de déplacement : le salarié appelé à effectuer un déplacement de plus d'une journée sera averti au moins quarante-huit heures à l'avance, sauf en cas d'urgence exceptionnelle.

Article 40

Déplacements de longue durée en France métropolitaine congés de détente

1

Pendant les déplacements en France métropolitaine et d'une durée supérieure à un mois, il sera accordé aux salariés un congé de détente d'une durée nette de :

- un jour non ouvrable tous les quinze jours pour les déplacements inférieurs à 300 kilomètres ;
 - deux jours consécutifs tous les mois, dont un jour ouvrable, pour les déplacements supérieurs à 300 kilomètres.
- Ce congé n'entraînera pas de perte de salaire pour l'intéressé.

2

Si le salarié fait venir son conjoint et renonce à un voyage de détente auquel il avait droit, le voyage de son conjoint sera payé.

3

Le voyage de détente ne sera accordé que s'il se place à une semaine au moins de la fin de la mission. Il ne sera payé que s'il est réellement effectué. Pendant sa durée, il n'y aura pas d'indemnisation de séjour, mais les frais qui subsisteraient sur le lieu de déplacement seront remboursés.

4

Un voyage aller et retour sera remboursé (s'il est réellement effectué) au salarié électeur en déplacement dans le cas d'élections législatives, cantonales, municipales, prud'homales ou de sécurité sociale. Il comptera comme voyage de détente.

5

Dans le cas où l'intéressé serait appelé à prendre son congé payé annuel au cours de la période de déplacement, les frais de voyage à son lieu de résidence habituelle lui seront remboursés sur justification de son retour à ce lieu de résidence avant son départ en congé. Ce voyage comptera comme voyage de détente.

6

L'indemnité de déplacement sera maintenue intégralement en cas de maladie ou d'accident, jusqu'au moment où l'intéressé sera hospitalisé, ou jusqu'au moment où, reconnu transportable par le corps médical, il pourra être rapatrié par l'employeur.

7

Les cas de maladie ou d'accident entraînant l'hospitalisation seront examinés individuellement. En tout état de cause, les frais supplémentaires inhérents au déplacement seront à la charge de l'employeur.

8

En cas d'accident ou de maladie reconnu par le corps médical comme mettant en danger les jours du salarié, ou en cas de décès, les frais de voyage seront remboursés, dans les conditions prévues à l'article 39 (§ 2 a) ci-dessus, à un seul des proches parents se rendant auprès de lui. Il en sera de même pour les frais de séjour jusqu'au jour où le rapatriement, aux frais de l'employeur, sera possible. Toutefois, le paiement de ces frais de séjour sera limité à une semaine au maximum, sauf cas particulier.

9

En cas de décès du salarié, les frais de retour du corps seront à la charge de l'employeur.

Article 41 **Changement de résidence en France métropolitaine**

1

Les employeurs s'efforceront de tenir compte de la situation de famille des intéressés dans les décisions visant un changement de résidence nécessité par le besoins du service.

2

Dans le cas où la non-acceptation d'un changement de résidence par un salarié entraînerait rupture du contrat, celle-ci ne pourrait être considérée comme étant du fait du salarié.

3

Le salarié déplacé aura droit au remboursement de ses frais de déménagement justifiés, ainsi que de ses frais de voyage et de ceux de sa famille (conjoint et personnes à charge).

4

Cette clause ne s'applique pas aux salariés appelés à faire un stage préparatoire avant de rejoindre le poste pour lequel ils ont été engagés ; ceux-ci bénéficient des dispositions sur les déplacements de longue durée.

5

Tout salarié, après un changement de résidence effectué à la demande de l'employeur, qui serait, sauf pour faute grave, licencié dans un délai de deux ans au lieu de sa nouvelle résidence, aura droit au remboursement de ses frais

de rapatriement comprenant les frais de voyage de l'intéressé et de sa famille (conjoint et personnes à charge) ainsi que les frais de déménagement jusqu'au lieu de la première résidence assignée par l'employeur ou au nouveau lieu de travail du salarié dans la limite d'une distance équivalente.

6

Le devis des frais de déménagement sera soumis, au préalable, à l'employeur pour accord.

7

Le remboursement sera effectué sur présentation de pièces justificatives sous réserve que le déménagement intervienne dans les douze mois suivant la notification du congédiement.

8

En cas de décès de l'intéressé au lieu de sa nouvelle résidence, les frais de rapatriement comprenant les frais de voyage et le déménagement de sa famille (conjoint et personnes à charge) seront à la charge de l'employeur dans les conditions prévues aux paragraphes précédents du présent article.

Article 42 Période militaire

Pendant les périodes militaires de réserve obligatoires et non provoquées par l'intéressé, les appointements seront maintenus.

Sauf en ce qui concerne le prêt versé aux hommes de troupe, l'employeur pourra toutefois déduire la solde nette touchée par l'agent.

Article 43 Travail des femmes - Maternité (congé parental)

(Modifié et complété par accord du 5 décembre 1978, non étendu)⁽³⁾

(3) En application de l'article L. 122-26 du code du travail, les dispositions des trois premiers alinéas du paragraphe 3, résultant de l'accord du 5 décembre 1978 non étendu par arrêté ministériel, sont rendues obligatoires pour tous les salariés et employeurs compris dans le champ d'application professionnel et territorial de la convention.

(Voir également Avenant n° 2 du 14 décembre 2021 relatif à l'égalité professionnelle, art. 2)

1

La présente convention s'appliquant indistinctement aux salariés de l'un et l'autre sexe, les jeunes filles et les femmes remplissant les conditions requises auront accès aux cours d'apprentissage, de rééducation professionnelle et de perfectionnement, au même titre que les jeunes gens et les hommes et pourront accéder à tous les emplois.

2

Les employeurs tiendront compte de l'état des femmes enceintes en ce qui concerne les conditions de travail.

Conformément aux articles L. 122-25 et suivants du code du travail, ils s'engagent à ne pas licencier les salariés à l'occasion de leur grossesse constatée par certificat médical ou de leur accouchement. Cette disposition ne s'applique pas en cas de faute grave ou de licenciement collectif ou dans le cas de contrat de durée déterminée arrivant à expiration.

A partir du cinquième mois de leur grossesse, les femmes enceintes sont autorisées à sortir cinq minutes avant l'heure normale de sortie du personnel.

En cas de changement *temporaire* d'emploi demandé par le médecin de l'établissement du fait d'un état de grossesse constaté, l'intéressée conserve dans son nouveau poste la garantie du salaire minimum de la catégorie ou de l'emploi dans lequel elle était classée avant sa mutation *(de son coefficient et de sa rémunération antérieure)*.

Le temps passé par les intéressées aux consultations prénatales obligatoires auxquelles elles ne peuvent assister en dehors des heures de travail sera payé à leur salaire réel.

3

Les salariées auront droit à un repos d'une durée de seize semaines dont, en principe, six semaines avant et dix semaines après l'accouchement.

Ce repos sera prolongé de deux semaines en cas de naissances multiples.

Les salariées auxquelles un enfant a été confié en vue de son adoption pourront bénéficier d'un congé de dix semaines à dater de l'arrivée de l'enfant au foyer.

Les agents féminins ayant au moins dix mois d'ancienneté dans l'entreprise recevront pendant la durée de ce repos la différence entre, d'une part, leurs appointements de base majorés, le cas échéant, pour les agents qui en sont bénéficiaires, de la prime d'ancienneté et de la prime de rendement et des primes assimilées et, d'autre part, les

indemnités journalières versées par les organismes de la sécurité sociale et les régimes de prévoyance auxquels participe l'employeur. Les indemnités versées par un régime de prévoyance ne seront prises en considération que pour la seule quotité correspondant aux versements de l'employeur.

4

Si, après la période de repos visée ci-dessus, l'intéressée est dans la nécessité de prolonger son absence pour raison de santé, elle pourra bénéficier des dispositions de l'article 7 de l'annexe I et de l'article 8 de l'annexe II.

5

Les salariées qui, avant l'expiration de cette période de repos ou d'un congé de maladie consécutif à l'accouchement, en feront la demande pourront obtenir une autorisation d'absence non payée d'un an maximum pour élever leur enfant.

Elles seront réintégrées à la fin de cette absence, à condition qu'elles en fassent la demande deux mois au moins avant la date de reprise éventuelle du travail, et les avantages obtenus au moment du leur départ leur resteront acquis.

Les salariées qui en feront la demande avant l'expiration de la période de repos de maternité ou de congé d'adoption d'un enfant de moins de 3 ans pourront obtenir un congé parental d'éducation non payé d'une durée maximum de deux ans si elles justifient d'au moins un an d'ancienneté, d'un an dans le cas contraire. Elles devront préciser la durée du congé demandé.

Cette durée pourra être prolongée dans la limite du maximum précisé ci-dessus sous réserve d'en faire la demande à l'employeur un mois avant l'expiration du congé.

Elles seront réintégrées à la fin de cette absence ou dans le mois suivant leur demande de reprise du travail pour le cas où elles désirent écourter leur congé parental. Cette reprise anticipée devra faire l'objet d'une demande écrite.

Le droit au congé parental d'éducation peut être ouvert au père salarié qui remplit les mêmes conditions si la mère y renonce ou ne peut en bénéficier. Dans ce dernier cas, le congé commence deux mois après la naissance ou l'arrivée au foyer de l'enfant.

Les avantages obtenus au moment du départ resteront acquis.

La durée du congé parental est prise en compte pour la moitié dans la détermination des avantages liés à l'ancienneté.

6

A compter du jour de la naissance, et ce pendant une durée maximum d'un an, les femmes qui allaiteront leur enfant disposeront à cet effet d'une demi-heure le matin et d'une demi-heure l'après-midi. Ce temps d'allaitement sera payé à leur salaire réel.

Article 44 Hygiène et sécurité

1

Les parties contractantes signataires affirment leur volonté de tout mettre en oeuvre pour préserver la santé des salariés occupés dans les différents établissements. Elles se tiendront en étroite relation pour l'étude et la mise en application de toutes dispositions propres à augmenter la sécurité des travailleurs et à améliorer leurs conditions d'hygiène du travail.

2

Les comités d'entreprise, les comités d'hygiène et de sécurité, les délégués du personnel participeront, chacun en ce qui le concerne, à l'application des dispositions du présent article.

3

Les employeurs s'entoureront de tous les avis qualifiés pour l'élaboration et l'application des consignes de sécurité.

4

Les dispositifs de protection nécessaire à l'exécution des travaux dangereux seront fournis par l'employeur. Il en sera de même pour les effets de protection nécessaire à l'exécution de certains travaux exposant les vêtements des ouvriers à une détérioration prématurée.

Dans les deux cas, l'entretien des dispositifs ou des effets de protection est assuré par l'employeur qui en conserve la propriété.

5

Les services médicaux du travail sont organisés conformément à la législation en vigueur. Notamment, tout salarié fera obligatoirement l'objet d'un examen médical à l'occasion de son embauchage. L'examen comportera une radioscopie. Cette visite médicale aura pour but de permettre l'embauchage du candidat à un emploi qui ne porte pas préjudice à sa santé ou à celle de son entourage.

Les salariés travaillant à des postes comportant des risques de maladies professionnelles seront l'objet d'une surveillance spéciale. Il en sera de même pour les femmes enceintes, les jeunes ouvriers, les apprentis.

Après une absence de plus de dix jours due à une maladie ou à un accident, le salarié devra obligatoirement subir, lors de la reprise du travail, la visite médicale prévue par la loi.

Le médecin du travail de l'entreprise sera obligatoirement consulté pour l'élaboration de tout nouvelle technique de production.

6

Lorsqu'un salarié aura été occupé six mois consécutifs à des travaux particulièrement insalubres, il pourra, après avis du médecin du travail, être muté à un autre emploi de sa compétence, s'il en existe un disponible. Il en sera de même si le médecin du travail de l'entreprise juge cette mutation nécessaire pour la sauvegarde de la santé de l'intéressé.

Dans le cas où un emploi ne peut être offert à l'intéressé ou si ce dernier refuse celui qui lui est offert, le contrat de travail sera exceptionnellement considéré comme rompu du fait de l'employeur.

En outre, si le médecin du travail estime qu'un repos peut être nécessaire pour rétablir la santé de ce salarié et si le médecin traitant de l'intéressé certifie que ce repos est nécessaire, l'employeur versera, pendant une période maximum de quatre semaines, la différence entre les salaires ou appointements et les indemnités journalières versées par les organismes de sécurité sociale. L'employeur n'est tenu à aucun versement dans le cas où ce repos n'est pas accepté et indemnisé par la sécurité sociale.

7

Des réfectoires convenables seront mis à la disposition du personnel qui serait dans l'obligation de prendre ses repas dans l'établissement.

Les réfectoires devront être munis d'installations permettant de réchauffer les aliments. Ils seront tenus dans un état constant de propreté. Les installations d'hygiène seront conformes à la réglementation en vigueur.

Article 45 Apprentissage

1

Les parties contractantes affirment tout l'intérêt qu'elles portent à l'apprentissage et à la formation professionnelle. Les employeurs s'efforceront de les faciliter dans toute la mesure du possible et conformément aux dispositions légales.

2

Par apprentis on entend les jeunes gens (ou jeunes filles) liés à une entreprise par un contrat d'apprentissage écrit. Ce contrat écrit devra contenir les dispositions prévues par la réglementation en vigueur et rappeler les clauses qui suivent.

3

Les jeunes apprentis ne peuvent être engagés qu'après avoir subi un examen médical approfondi, notamment par le médecin du travail ; ils devront, conformément à la réglementation en vigueur, présenter un certificat délivré par le secrétariat d'orientation professionnelle constatant que le candidat a été examiné par un centre public ou privé.

4

Les signataires de la présente convention estiment que l'apprentissage doit comporter obligatoirement un enseignement technique, pratique et théorique complété, dans la mesure du possible, par une formation générale conforme à la réglementation en vigueur.

L'apprenti doit être occupé à des travaux formatifs ; sa formation sera méthodique et complète et le préparera à un des examens sanctionnant l'apprentissage, tels que les C.A.P., lorsqu'ils seront organisés dans la région. Lorsque les cours d'enseignement théorique ou général seront organisés dans l'entreprise, ils devront être professés par des personnes compétentes tant au point de vue technique qu'au point de vue pédagogique.

5

L'apprenti sera occupé à des travaux en rapport avec ses forces ; toutes les précautions nécessaires seront prises au point de vue de l'hygiène et de la sécurité.

Sa surveillance médicale sera exercée conformément aux dispositions légales. Le temps passé à cet effet sera rémunéré comme temps de travail.

L'assistance aux cours professionnels et aux séances de culture physique obligatoire sera traitée, en matière de rémunération, comme les séances de travail à l'atelier. Il en sera de même du temps passé aux examens officiels (C.A.P. ou autres). Les frais de déplacements et les fournitures scolaires seront à la charge de l'employeur.

6

L'employeur fera bénéficier les apprentis des cantines, coopératives, maisons ou camps de vacances, etc., comme les autres membres du personnel.

7

L'employeur doit présenter les apprentis aux épreuves des examens, notamment le C.A.P., qui constituent la sanction de l'apprentissage.

Lorsqu'un apprenti formé au sein de l'entreprise a passé avec succès un C.A.P. et est maintenu dans l'entreprise, il percevra, après une période d'adaptation de six mois et sous réserve que ce stage soit satisfaisant, le salaire de la catégorie correspondante.

8

Si l'apprenti échoue à un examen professionnel (tel que le C.A.P.), il pourra en cas d'accord entre les parties, prolonger son apprentissage, afin de pouvoir se présenter à la session de l'année suivante.

9

Le comité d'entreprise peut constituer une commission d'apprentissage comprenant des membres qualifiés du personnel.

Article 46

Autorisations d'absence pour raisons personnelles

(Modifié par accord du 5 décembre 1978, non étendu)

1

Sauf cas exceptionnels justifiés, les demandes d'autorisation d'absence pour raisons personnelles doivent être formulées au moins quarante-huit heures à l'avance. Les autorisations d'absence suivantes, rémunérées comme si l'intéressé avait effectivement travaillé, seront accordées :

a) Trois jours ouvrables en cas de décès du conjoint ou d'un enfant ;

b) Deux jours ouvrables en cas de décès de la mère, père ou beaux-parents ;

Un jour ouvrable en cas de décès d'un frère ou d'une soeur, beau-frère, belle-soeur, gendre, belle-fille, grand-parent ;

c) Six jours ouvrables à l'occasion de son mariage au salarié ayant au moins un an d'ancienneté.

Quatre jours ouvrables à l'occasion du mariage du salarié portés à six jours s'il justifie d'au moins quatre mois d'ancienneté ;

d) Un jour ouvrable au salarié ayant un an d'ancienneté à l'occasion du mariage d'un enfant (*un jour ouvrable à l'occasion du mariage d'un enfant du salarié*) ;

e) Un jour ouvrable au salarié passant le conseil de révision ;

f) Trois jours maximum pour test de présélection militaire.

2

Conformément à la loi du 18 mai 1946, il sera accordé à tout chef de famille un congé de trois jours à l'occasion de chaque naissance, suivant les dispositions de ladite loi.

3

Ces différentes autorisations d'absence ne viendront pas en déduction de la durée des congés annuels.

4

Pendant les absences pour congés payés, jours fériés ou jours de repos, les absences pour raisons personnelles prévues ci-dessus sont accordées en supplément.

Article 47
Maladie grave d'un membre de la famille

1

Il sera accordé aux mères de famille des congés exceptionnels non payés, ne devant pas excéder deux mois, pour soigner un enfant malade.

Cette disposition sera également applicable aux pères de famille vivant seuls avec leurs enfants.

2

Sous réserve de nécessités du service, l'agent pourra obtenir des congés exceptionnels non payés, pour soigner son conjoint gravement malade.

3

L'employeur pourra demander un certificat médical avant d'accorder ces congés qui ne viendront pas en déduction de la durée des congés annuels.

Article 48
Absences pour maladies et accidents

1

Les absences résultant de maladie ou d'accident justifiées par l'intéressé dans les trois jours, sauf cas de force majeure, ne constituent pas en soi une rupture du contrat de travail. L'employeur pourra demander un certificat médical.

2

Si l'absence impose le remplacement effectif de l'intéressé, ce remplacement ne pourra être que provisoire pendant une période d'absence de six mois, portée à huit mois après un an d'ancienneté et à douze mois, sans condition d'ancienneté en cas de longue maladie au sens de la réglementation de la sécurité sociale. En outre, si la période d'indemnisation visée au paragraphe 1 de l'article 7 de l'annexe I et de l'article 8 de l'annexe II se prolonge, pour l'intéressé, au-delà de la période d'absence susvisée, le remplacement ne pourra être que provisoire pendant ladite période d'indemnisation.

Dans le cas de remplacement provisoire prévu à l'alinéa ci-dessus, le remplaçant devra être informé, par écrit, du caractère provisoire de son emploi et des conditions de sa rémunération.

Passée la période ci-dessus, si l'employeur est dans la nécessité de procéder à un remplacement définitif, la notification, par lettre recommandée, de ce remplacement définitif, vaudra congédiement avec paiement de l'indemnité de préavis et, le cas échéant, de l'indemnité de congédiement.

Les employeurs s'engagent à ne procéder à un tel congédiement qu'en cas de nécessité et s'il n'a pas été possible de recourir à un remplacement provisoire.

3

L'agent dont le contrat se trouvera rompu dans les conditions prévues au paragraphe précédent bénéficiera d'une priorité de réembauchage, conformément aux dispositions de l'article 50 des clauses générales.

4

Au cours de l'absence pour maladie ou accident, la rupture du contrat peut cependant intervenir en cas de licenciement collectif ou suppression d'emplois pour raisons d'ordre économique.

5

Les absences occasionnées par une maladie professionnelle contractée dans l'entreprise ou par un accident du travail ne peuvent entraîner rupture du contrat de travail pendant le temps où les indemnités sont versées par la sécurité sociale.

Article 49
Congés payés

1

Des congés payés sont attribués aux salariés dans les conditions prévues par la législation en vigueur, sous réserve des dispositions plus favorables de la présente convention ou résultant de conventions particulières.

2

En l'absence de dispositions particulières prévues dans les conditions régionales ou d'établissement, la période des vacances est fixée par l'employeur en se référant aux usages et après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel. Elle doit comprendre dans tous les cas la période du 15 avril au 31 octobre. Cependant, lorsque le bénéficiaire d'un congé en exprimera le désir il pourra, après accord avec son employeur, prendre son congé en dehors de la période prévue dans l'entreprise.

3

Les congés seront attribués soit par fermeture de l'établissement, soit par roulement, sur décision de l'employeur après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel.

Ces congés devront être pris en principe en une seule fois. En cas de fractionnement imposé par les nécessités du service, l'une des périodes devra avoir au moins la durée légale correspondant à un an de présence et sera alors donnée pendant la période dite des congés payés.

Si, à la demande de l'employeur, le complément de congé restant dû en application de la présente convention est pris en dehors de la période dite des congés payés, ce complément de congé sera majoré :

- de un jour ouvrable si la durée est égale ou inférieure à six jours ouvrables ;
- de deux jours ouvrables si la durée est supérieure à six jours ouvrables.

4

En cas de congé par roulement, l'ordre de départ est fixé par l'employeur, compte tenu des nécessités du service.

Il sera tenu compte, dans la mesure du possible, des désirs particuliers des intéressés, de leur situation de famille et de leur ancienneté. L'employeur s'efforcera de fixer à la même date les congés des membres d'une même famille vivant sous le même toit et travaillant dans le même établissement. Au personnel dont les enfants fréquentent l'école, les congés seront donnés, dans la mesure du possible, au cours des vacances scolaires.

L'ordre des départs sera porté à la connaissance du personnel par affichage aussitôt que possible et, en tout état de cause, au moins un mois avant le départ des intéressés.

5

Lorsqu'un salarié se trouvera, à la suite d'une maladie ou d'un accident, dans l'incapacité de prendre son congé à la date fixée, la période des vacances pourra être étendue pour lui jusqu'au 31 décembre. Si cette extension ne lui permettrait pas néanmoins de prendre son congé, l'indemnité compensatrice correspondant au nombre de jours de congé calculé en fonction de son temps de travail effectif lui sera alors versée.

6

Dans les cas exceptionnels où un salarié en congé serait rappelé pour les besoins du service, il lui sera accordé un congé supplémentaire d'une durée nette de deux jours. Les frais de voyage occasionnés par ce déplacement et les frais supplémentaires qui seraient nécessités par ce rappel lui seront remboursés sur justifications.

7

Les salariés n'ayant pas un an de présence au 1^{er} juin pourront, sur leur demande, bénéficier d'un complément de congé non payé, jusqu'à concurrence de la durée légale correspondant à un an de présence.

8

La durée de congé prévue à la présente convention est proportionnelle à la durée du travail effectif pendant la période de référence suivant les dispositions légales en vigueur.

Toutefois, les périodes militaires de réserve obligatoires et non provoquées par l'intéressé, les permissions exceptionnelles de courte durée accordées au cours de l'année ainsi que les absences pour accouchement sont considérées, pour le calcul des congés, comme temps de travail effectif.

9

Les salariés originaires des territoires situés outre-mer pourront, sur leur demande, sous réserve de nécessités techniques, bénéficier d'un nombre de jours supplémentaires de congés non payés représentant le temps de voyage aller et retour de leur lieu de travail à leur pays d'origine ; ils devront fournir, pour bénéficier de cette disposition, toutes pièces justificatives de leur déplacement effectif.

En accord avec leur employeur, ils pourront, après avis donné à l'inspecteur du travail, bloquer leur congé de deux années sur la deuxième année.

Au moment du départ des salariés, il leur sera remis une attestation d'emploi destinée à faciliter leur retour, avec

certitude de reprendre leur place, si ce retour a lieu dans les délais convenus.

Congé conventionnel

10

Les salariés ayant accompli douze mois de travail effectif au cours de la période de référence et ayant une ancienneté d'au moins un an bénéficieront d'un congé de vingt-quatre jours ouvrables.

Ce congé payé est porté à :

- vingt-cinq jours ouvrables pour les salariés comptant au moins quinze ans d'ancienneté ;
- vingt-six jours ouvrables pour les salariés comptant au moins vingt ans d'ancienneté.
- vingt-sept jours ouvrables pour les salariés comptant au moins trente ans d'ancienneté.

Ce congé sera de vingt-sept jours ouvrables pour les salariés de moins de dix-huit ans, quelle que soit leur ancienneté.

L'ancienneté et l'âge s'apprécient au 31 mai de la période de référence.

11

Les salariés ayant effectué moins de douze mois de travail effectif au cours de la période de référence bénéficieront des congés ci-dessus au prorata de leur nombre de mois de travail effectif. Les périodes militaires de réserve obligatoires et non provoquées par l'intéressé, les permissions exceptionnelles de courte durée accordées au cours de l'année ainsi que les absences pour accouchement sont considérées, pour le calcul des congés, comme temps de travail effectif.

12

La durée totale de congés fixée conformément aux deux paragraphes ci-dessus inclut tous les suppléments de congés légaux ou conventionnels existants ou qui viendraient à être institués, notamment les suppléments accordés pour ancienneté et pour charges de famille.

13

Dans le cas où l'application des règles légales ou du contrat individuel de travail ouvrirait droit à un congé total plus long que celui résultant des paragraphes 10 et 11, le salarié bénéficierait du congé le plus avantageux.

Hypothèse du congé conventionnel supérieur au congé légal

14

Lorsque les nécessités du service l'exigeront, l'employeur pourra, dans l'hypothèse où la durée des congés, calculée conformément aux paragraphes 10 et 11, sera supérieure à celle des congés légaux, attribuer la fraction dépassant le congé légal en dehors de la période des congés sans que soient applicables les dispositions du dernier alinéa du paragraphe 3 du présent article.

Article 50 Réintégration

1

Si un emploi est à pourvoir dans un établissement ayant licencié précédemment du personnel pour manque de travail, ce personnel aura une priorité pour l'engagement, à condition que ses aptitudes professionnelles conviennent à l'emploi à pourvoir et que le licenciement ait lieu depuis moins d'un an.

2

Cette priorité cesse si l'intéressé refuse la première offre de réintégration ou ne répond pas à celle-ci dans un délai de deux semaines.

3

Le personnel ainsi réintégré conserve le bénéfice des avantages acquis au moment de son licenciement, en particulier le temps de présence dans l'entreprise comptera pour l'ancienneté.

Réduction d'activité

Article 51

1

Dès que la direction prévoit une diminution importante de l'activité de l'établissement pouvant entraîner la nécessité ultérieure de licencier du personnel, elle devra en aviser le comité d'entreprise (ou, à défaut, les délégués du personnel) et le consulter sur les mesures susceptibles d'être prises : reclassement, réduction de l'horaire du travail, repos par roulement, arrêt provisoire ou licenciement collectif, fermeture ou toutes autres mesures appropriées.

2

La direction s'efforcera d'occuper au mieux le personnel selon les possibilités. Elle pourra, en particulier, affecter momentanément, avec leur accord, les salariés ne pouvant pas être occupés dans leur emploi à un poste correspondant à une autre catégorie professionnelle.

Si le salaire normal de ce poste est inférieur au salaire minimum de la catégorie des intéressés, ce dernier salaire leur sera versé pendant un temps égal à la période de préavis. A l'expiration de ce délai, ils recevront le salaire normal de leur emploi provisoire.

Article 52

1

Si la direction est cependant conduite à procéder à des licenciements collectifs, l'ordre des licenciements sera établi en tenant compte à la fois de l'ancienneté dans l'établissement, des charges de famille et des qualités professionnelles, sans que cet ordre soit préférentiel.

2

Dans tous les cas, les organisations syndicales patronales et ouvrières signataires de la présente convention s'efforceront de prendre les mesures nécessaires pour assurer, si possible, le reclassement du personnel licencié sur le plan local et régional.

3

Le personnel licencié en application des paragraphes précédents bénéficiera d'une priorité de réengagement dans les conditions prévues à l'article 50 de la convention.

Article 53

Four mort

Lorsque l'exploitation normale de l'établissement est réduite à la suite de l'arrêt d'un four de fusion, la direction pourra, avec l'accord des intéressés, procéder à des affectations temporaires.

Les salariés en cause recevront pendant une période minimum de deux mois, en sus du salaire normal de leur emploi provisoire, une indemnité qui leur garantira le salaire minimum de leur catégorie professionnelle avant leur affectation temporaire.

Article 54

Inventions

1

Dans l'hypothèse où un agent a fait une invention ayant trait aux activités, études ou recherches de l'entreprise, et donnant lieu à une prise de brevet par celle-ci, le nom de l'agent doit être mentionné dans la demande de brevet. Cette mention n'entraîne pas par elle-même le droit de copropriété.

2

Si, dans un délai de cinq ans consécutif à la prise du brevet, celui-ci a donné lieu à une exploitation commerciale ou cession de licence, l'agent dont le nom est mentionné sur le brevet a droit à une gratification en rapport avec la valeur de l'invention, et cela même dans l'hypothèse où l'agent serait à la retraite ou ne serait plus au service de l'employeur. Cette disposition s'applique également à tout procédé breveté nouveau de fabrication qui, notoirement appliqué, accroît la productivité de la fabrication à laquelle il s'applique.

Le montant de cette gratification sera établi forfaitairement en tenant compte du cadre général de recherche dans lequel s'est placée l'invention, des difficultés de la mise au point pratique, de la contribution personnelle originale de l'intéressé dans l'individualisation de l'invention elle-même et de l'intérêt commercial de celle-ci. L'intéressé sera

tenu informé de ces différents éléments.

3

Lorsqu'un agent fait, sans le concours de l'entreprise, une invention qui n'a trait ni aux activités ni aux études de recherches de l'entreprise, cette invention lui appartient exclusivement.

Préavis - Notification du licenciement

Article 55

En cas de rupture du contrat de travail, sauf en cas de faute grave ou de force majeure, la durée du préavis est fixée dans les conventions annexes.

Le congédiement sera toujours signifié par lettre recommandée avec accusé de réception.

Article 56

En cas d'inobservation du délai-congé, la partie qui aura pris l'initiative de la rupture devra à l'autre une indemnité égale à la rémunération qu'aurait perçue le salarié pendant la durée restant à courir.

Dans tous les cas, la durée du préavis peut être réduite par accord entre les intéressés.

Article 57

1

Pendant la période de préavis, le salarié est autorisé à s'absenter pour rechercher un emploi.

2

Les heures où l'absence aura lieu seront déterminées par entente entre les intéressés et, si l'entente ne peut se faire, chaque partie choisira à tour de rôle les heures où l'absence aura lieu.

3

Les heures d'absence pourront éventuellement être bloquées en une ou plusieurs périodes si le salarié le demande.

Article 58

Certificat de travail

Tout salarié recevra, lors de son départ de l'établissement, un certificat de travail établi conformément à l'article No. 24 du livre I^{er} du code du travail.

Article 59

Commission nationale paritaire d'interprétation

Mod. par Accord 4 juill. 2018, étendu par arr. 10 juill. 2020, JO 4 août, applicable à compter du 1^{er} sept. 2018⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CSVM ;

CSVT ;

FCSIV ;

CSFVP ;

CSVs.

Syndicat(s) de salariés :

UNSA ;

FCE CFDT ;

FEDECHIMIE FO ;

CFE-CGC Chimie.

A

Rôle de la commission paritaire d'interprétation

Le rôle de la commission d'interprétation est de donner un avis relatif aux difficultés d'interprétations des dispositions conventionnelles et des annexes.

B

Composition de la commission d'interprétation

La commission est composée de 2 représentants de chacune des organisations syndicales représentatives de salariés au niveau de la branche ou signataires ou adhérentes à la convention ou à l'accord à interpréter et d'un nombre égal total de représentants d'employeurs.

La capacité à délivrer un avis interprétatif n'appartient qu'aux seules organisations signataires ou adhérentes de la convention ou de l'accord à interpréter.

C

Procédure de saisine de la commission d'interprétation

L'organisation professionnelle d'employeurs représentative signataire de la convention collective (FCSIV), saisie d'un différend sur l'interprétation à donner au texte de celle-ci par une organisation syndicale patronale ou de salariés représentative au niveau de la branche ou signataire ou adhérente à la convention collective ou d'une entreprise ou d'un établissement de la branche du verre mécanique, doit réunir la CPPNIC dans un délai maximal de 15 jours calendaires.

La saisine est effectuée par courrier avec accusé réception et le délai de 15 jours court à compter de la réception de la lettre recommandée avec accusé de réception. Ce courrier présente nécessairement les éléments portant sur la demande d'interprétation. Une réunion préparatoire à la commission d'interprétation selon la composition précédente pourra être organisée.

La commission d'interprétation siège à Paris au siège de la FCSIV.

La commission pourra, d'un commun accord entre ses membres et pour éclairer les travaux, faire appel à un ou plusieurs experts.

Lorsque la commission donnera un avis à l'unanimité des organisations syndicales de salariés et d'employeurs et signataires ou adhérents de l'accord à interpréter, il aura valeur d'avenant. Il s'imposera aux parties et au juge.

De plus, la CPPNIC peut être saisie par une juridiction judiciaire. Elle rend un avis à la demande d'une juridiction sur l'interprétation d'une convention ou d'un accord collectif dans les conditions mentionnées à l'article L. 441-1 du code de l'organisation judiciaire. La CPPNIC peut être donc saisie par une juridiction judiciaire «sur l'interprétation d'une convention ou d'un accord collectif présentant une difficulté sérieuse et se posant dans de nombreux litiges».

Dans le cas où la CCPNIC serait saisie sur l'interprétation d'une convention ou d'un accord collectif relevant du champ d'application de la CCN des industries de fabrication mécanique du verre, les parties ont convenu que l'avis suivra le même régime juridique que l'avis rendu en cas de saisine de la commission d'interprétation. En cas de vote à l'unanimité, l'avis aura valeur d'avenant. Il s'imposera aux parties et au juge.

Article 60

Commission nationale de conciliation

Mod. par Accord 4 juill. 2018, étendu par arr. 10 juill. 2020, JO 4 août, applicable à compter du 1^{er} sept. 2018⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CSVM ;

CSVT ;

FCSIV ;

CSFVP ;

CSVs.

Syndicat(s) de salariés :

UNSA ;

FCE CFDT ;

FEDECHIMIE FO ;

CFE-CGC Chimie.

A

Rôle de la commission de conciliation

La commission a pour mission de rechercher le règlement amiable d'un différend survenant dans une entreprise relatif à l'application de dispositions conventionnelles.

La commission n'a pas forcément à rechercher le compromis dès le premier entretien ; il peut être proposé aux parties de se rencontrer plusieurs fois, et de procéder par étapes, sans toutefois dépasser 2 mois.

Le différend peut être soit d'ordre individuel soit d'ordre collectif. Le différend d'ordre collectif fait suite à des difficultés d'applications relatives à la CCN.

B

Composition

En cas de litige individuel, la commission est composée de 2 représentants employeurs et de 2 représentants de l'organisation syndicale dont se réclame le salarié.

En cas de litige d'ordre collectif, la commission est composée de 2 représentants de chacune des organisations syndicales représentatives de salariés au niveau de la branche et d'un nombre égal total de représentants d'employeurs.

C

Fonctionnement

La fédération patronale, dès qu'elle est saisie d'une demande de conciliation, devra convoquer dans un délai de 7 jours, la commission de conciliation qui siège à Paris. Une réunion préparatoire à la commission de conciliation selon la composition précédente pourra être organisée.

Lorsqu'un accord est intervenu devant la commission paritaire de conciliation, un procès-verbal est dressé ; il est signé des membres de la commission ainsi que des parties ou, le cas échéant, de leurs représentants. Le procès-verbal de conciliation est notifié dans les 7 jours aux parties suivant le dernier entretien.

Si les parties ne se mettent pas d'accord sur tout ou partie du litige, un procès-verbal de non-conciliation sera dressé ; il est signé des membres présents de la commission ainsi que des parties présentes ou de leur représentants, s'il y a lieu. Le procès-verbal de non-conciliation est notifié dans les 7 jours aux parties suivant le dernier entretien.

ANNEXES

Annexes catégorielles

Annexe I - Conditions particulières de travail des ouvriers et employés

Article 1 Bénéficiaires

(Remplacé par accord n° 1 du 24 avril 1975, étendu par arrêté du 20 février 1976, JO 2 avril 1976, rectificatif JO 17 juillet 1976)

En application de l'article 1, paragraphe 3, des clauses générales, la présente convention annexe I fixe les conditions particulières de travail des ouvriers et employés classés dans les catégories 2, 3, 4 et 5 de la grille définie à l'article 29 bis des clauses générales.

Article 2 Période d'essai

Mod. par Avenant 20 sept. 2019, étendu par arr. 1^{er} mars 2021, JO 9 mars, applicable à compter du 1^{er} oct. 2019⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FCSIV ;

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.

Syndicat(s) de salariés :

CFE CGC Chimie ;

Fédéchimie CGT FO ;

FNTVC CGT ;

FCE CFDT ;

UNSA.

I

Les conditions de la période d'essai du contrat à durée indéterminée

1

Conditions de conclusion

La période d'essai du contrat de travail à durée indéterminée ne se présume pas. Elle doit être prévue, soit dans la lettre d'engagement, soit dans le contrat de travail. La clause impose une clarté dans sa dénomination et dans sa durée.

2

Conditions de durée

La durée maximale de la période d'essai initiale est de deux mois pour les ouvriers et employés.

3

Conditions de renouvellement

- **Faculté de renouvellement**

La période d'essai initiale peut faire l'objet d'un «renouvellement» ou d'une «prolongation», les deux termes étant juridiquement synonymes.

Dans l'intérêt réciproque des parties, le renouvellement peut permettre un meilleur jugement des aptitudes professionnelles et l'adéquation du salarié aux fonctions confiées et réciproquement.

La possibilité de renouveler la période d'essai ne se présume pas ; elle doit être expressément stipulée dans la lettre d'engagement ou dans le contrat de travail. Le seul fait que l'accord collectif prévoit un renouvellement ne permet pas aux parties de signer un avenant de renouvellement ; le contrat doit en préciser la faculté.

- **Avenant de renouvellement**

La période d'essai ne peut être renouvelée qu'une seule fois. Le renouvellement ne peut résulter que d'un accord exprès des parties au cours de la période initiale. L'accord du salarié doit être écrit.

- **Durées de renouvellement**

La durée de la période d'essai, renouvellement compris ne peut dépasser 4 mois pour les ouvriers et employés.

II

L'exécution de la période d'essai

La période d'essai débute le jour de la prise des fonctions du salarié. La période d'essai se décompte en jours calendaires. Tous les jours de la semaine sont comptés.

III

La rupture de la période d'essai

Il existe un droit de résiliation unilatérale pour chacune des parties de rompre la période d'essai sans formalités, sans motif, sans indemnités sous réserve de respecter le délai de prévenance.

Le délai de prévenance est celui fixé par la loi.

IV

Succession de contrats avec le même employeur

1

CDD ou CTT suivi d'un CDI

Lorsque l'embauche en contrat à durée indéterminée suit immédiatement un contrat précaire d'une durée au moins égale à 4 mois et que les fonctions exercées dans le premier et le second contrat sont semblables, aucune période d'essai ne sera prévue.

Lorsqu'en revanche les fonctions exercées au cours des contrats précaires et du contrat à durée indéterminée sont différentes et impliquent des responsabilités plus importantes, il a été convenu de la possibilité de prévoir une période d'essai pour le nouveau contrat à durée indéterminée.

2

Stage suivi d'un CDI

En cas d'embauche dans l'entreprise après trois mois suivant l'issue du stage intégré à un cursus pédagogique réalisé lors de la dernière année d'études, la possibilité d'indiquer une période d'essai est licite. Toutefois, la durée du stage est déduite de la période d'essai, sans que cela ait pour effet de réduire la période d'essai de plus de la moitié.

Lorsque cette embauche est effectuée dans un emploi en correspondance avec les activités confiées au stagiaire, la durée du stage est déduite intégralement de la période d'essai.

Lorsque le stagiaire est embauché dans l'entreprise à l'issue d'un stage d'une durée supérieure à 2 mois au sens de l'article L. 124-6 du code de l'éducation nationale, la durée de ce stage est prise en compte pour l'ouverture et le calcul des droits liés à l'ancienneté.

3

Contrat d'apprentissage suivi d'un contrat de travail

Pour toute embauche dans la même entreprise ; qu'elle soit à durée indéterminée, déterminée, ou dans le cadre d'un contrat de travail temporaire, suivant la conclusion d'un contrat d'apprentissage, aucune période d'essai ne peut être imposée.

Article 3

Majoration pour certaines heures de travail

1

Travail le dimanche

Les heures de travail effectuées le dimanche, de jour ou de nuit, donnent lieu à une majoration de 100 %.

Dans les services continus, la majoration de 100 % est accordée pour la durée du poste aux agents qui commentent leur travail un dimanche.

2

Travail de nuit

Lorsque l'horaire habituel ne comporte pas de travail de nuit, chacune des heures de la période de 8 heures comprise entre 21 heures et 5 heures donne lieu à une majoration qui ne pourra être inférieure à 50 % ; la période de 8 heures ci-dessus pourra être décalée par accord entre la direction et les syndicats représentants.

3

Les majorations prévues aux deux paragraphes ci-dessus s'ajouteront, le cas échéant, aux majorations pour heures supplémentaires et seront calculées sur les mêmes bases que celles-ci.

4

Les heures de travail effectuées exceptionnellement dans le cadre des dérogations permanentes prévues par le décret du 13 février 1937 seront prises en compte pour le calcul des heures supplémentaires.

Aucune modification n'est apportée au régime de travail du personnel occupé à des opérations de gardiennage ou de surveillance, ou à des services d'incendie.

5

Indemnité de dérangement

Une indemnité de dérangement sera versée, en sus de sa rémunération, à tout agent rappelé pour les besoins du service après avoir quitté l'établissement.

Cette indemnité sera égale à 2 fois le salaire minimum professionnel de la catégorie de l'intéressé. Cette indemnité sera égale à 3 fois ce salaire en cas de rappel effectué de nuit (pendant la période définie au paragraphe 2 du présent article) ou un dimanche, ou un jour férié.

Les différents taux fixés à l'alinéa précédent se confondent, mais ne se cumulent pas.

Les frais de déplacement éventuellement nécessités par ce rappel seront remboursés.

Article 4

Prime de panier du poste de nuit

Dans les services dont l'horaire habituel comporte travail de nuit et pour le poste considéré comme étant de nuit, les agents intéressés recevront une prime de panier d'un montant égal à 2 fois le montant du salaire minimum professionnel de la catégorie 1 (coefficient 100) applicable à l'établissement.

Article 5

Travail par poste

Mod. par Accord, 10 déc. 1973 étendu par arr. 20 févr. 1976, JO 2 avr., rect 17 juill.

1

On appelle travail par poste l'organisation dans laquelle un agent effectue son travail journalier d'une seule traite.

2

Lorsque les agents travaillent de façon ininterrompue dans un poste d'une durée supérieure à 6 heures, il leur sera accordé une pause qui ne pourra être inférieure à 30 minutes, sans abattement de salaire.

Cette disposition n'est pas applicable à certains postes continus dont les conditions de travail permettent aux intéressés de prendre normalement leur casse-croûte ; dans ce cas, toutes dispositions seront prises pour que le casse-croûte puisse être consommé dans des conditions d'hygiène convenables.

3

Dans les travaux continus, la continuité du poste doit être assurée. L'agent doit attendre l'arrivée de son remplaçant et assurer le service au cas où celui-ci ne se présente pas. L'employeur évitera dans toute la mesure du possible le doublage du poste.

Les cas de prolongation exceptionnelle de travail demandée à un agent pour assurer le service incombant à un agent ne s'étant pas présenté à la relève sont réglés dans le cadre de l'établissement.

Article 6

Travaux multiples - Remplacement et arrêt de travail

1

L'agent affecté à des travaux relevant de catégories différentes aura la garantie de salaire minimum de la catégorie correspondant à la qualification la plus élevée qu'il est appelé à mettre en oeuvre dans son travail.

2

L'agent qui exécute exceptionnellement, soit en renfort, soit pour un motif d'urgence, des travaux correspondant à une catégorie inférieure à sa classification ou qui effectue un remplacement provisoire conserve sa classification et le coefficient y afférent, ainsi que la garantie de son salaire habituel.

3

L'agent qui, temporairement, exécute des travaux correspondant à une classification supérieure à la sienne bénéficiera, proportionnellement au temps passé :

a) Du salaire de l'emploi auquel correspondent les travaux ainsi exécutés s'il s'agit de travaux directement liés à

l'activité de production des usines (fabrication, entretien, exploitation, etc.) ;

b) Du salaire minimum de la catégorie de l'emploi faisant l'objet du remplacement s'il s'agit de travaux autres que ceux prévus à l'alinéa précédent.

Toutefois, lorsque l'emploi faisant l'objet du remplacement relèvera du **b** ci-dessus, les dispositions de l'alinéa précédent n'entreront en vigueur avec effet rétroactif qu'après un remplacement continu égal ou supérieur à un mois.

4

Sauf accord des parties ou cas de maladie, de maternité ou d'accident du titulaire du poste, le remplacement provisoire n'excédera pas six mois continus de travail dans le poste si le salarié remplacé est un agent de maîtrise, trois mois continus de travail dans le poste si le salarié remplacé est un autre agent.

Au-delà de ces délais, le remplaçant sera promu à la classification avec le coefficient correspondant à l'emploi provisoire.

Notification lui sera alors faite conformément à l'article 26 des clauses générales.

5

En cas d'arrêt de travail imputable à l'entreprise :

a) Toute journée commencée sera payée intégralement ;

b) Tout agent non prévenu de l'arrêt de travail se présentant au travail et ne pouvant le prendre effectivement ne subira pas d'abattement sur son salaire pour la journée perdue.

Article 7

Indemnisation en cas de maladie ou accident

1

Durée de l'indemnisation malade

a) En cas d'absence justifiée résultant de maladie ou d'accident, y compris les maladies professionnelles et accidents du travail, l'agent comptant 1 an d'ancienneté dans l'entreprise au début de l'absence recevra pendant 75 jours de calendrier par année civile la différence entre ses appointements, tels qu'ils sont définis au paragraphe 2, et les indemnités journalières versées par les organismes de sécurité sociale.

Les prestations journalières versées par un régime de prévoyance seront également déduites des appointements, mais pour la seule quotité correspondant aux versements de l'employeur ;

b) Pendant les 75 jours suivants, les agents percevront la différence entre la moitié de leurs appointements et les prestations susvisées ;

c) Le temps d'indemnisation à plein et demi-tarif sera augmenté, à compter de 8 années d'ancienneté, de 15 jours pour chacune des tranches suivantes de 4 ans d'ancienneté.

2

Calcul des appointements

a) Pour le calcul des appointements, seuls seront pris en compte les éléments de rémunération suivants :

- taux de base ou taux d'affûtage ;
- prime d'ancienneté ;
- primes de rendement et assimilées.

Toutefois, pour les agents postés travaillant habituellement le dimanche et justifiant d'une affectation continue d'au moins 4 mois dans ce régime de travail, le total des éléments de rémunération définis ci-dessus est majoré forfaitairement de 10 % ;

b) Les appointements, tels que définis ci-dessus, sont ceux correspondant à l'horaire pratiqué dans l'établissement ou partie d'établissement pendant l'absence de l'intéressé.

3

Calcul des garanties

a) Pendant la période indemnisée à plein tarif, l'agent recevra la différence entre les appointements définis au paragraphe 2 et le total des prestations journalières de la sécurité sociale et des prestations versées par un régime de prévoyance, mais en ce qui concerne ces dernières pour la seule quotité correspondant au versement de l'employeur ;

b) Pendant la période indemnisée à demi-tarif, l'agent recevra la différence entre la moitié des appointements définis ci-dessus et le total des prestations journalières de la sécurité sociale et des prestations versées par un régime de prévoyance, mais en ce qui concerne ces dernières pour la seule quotité correspondant au versement de l'employeur.

Toutefois, pendant cette période d'indemnisation à demi-tarif, l'indemnité à charge de l'employeur, calculée pour

atteindre la garantie de la moitié des appointements, ne sera pas inférieure à la valeur de 1,5 SMP (coefficient 100) par journée de maladie ou d'accident ;

c) En aucun cas, l'indemnité à charge de l'employeur versée en application de l'ensemble des dispositions ci-dessus ne doit permettre à l'agent intéressé de percevoir davantage que la rémunération totale qu'il aurait reçue s'il avait travaillé.

4

Modalités d'application

a) Si plusieurs congés pour maladie ou accident sont accordés à un agent au cours d'une même année civile, les périodes d'indemnisation ne peuvent excéder, au total, celles fixées au paragraphe 1 du présent article ;

b) Pour une même absence, la durée totale d'indemnisation ne pourra dépasser la durée à laquelle l'intéressé peut prétendre en vertu du paragraphe 1 du présent article ;

c) En cas de maladie continue de longue durée, le droit à indemnisation à plein tarif sera à nouveau ouvert pour une période limitée à 75 jours aux premier et deuxième anniversaires du début de la maladie continue. Dans ce cas, la période d'indemnisation à demi-tarif qui pourrait, le cas échéant, continuer à courir prendra fin automatiquement.

5

Cas de décès

Dans le cas de décès d'un agent, sa veuve, si elle vivait au foyer de son mari, ou, à défaut, son ou ses enfants mineurs, auront droit à une allocation égale à la somme qui aurait été perçue par l'agent, s'il n'était pas décédé, en application des paragraphes 1a et 2 du présent article, pour la durée maxima d'indemnisation correspondant à l'ancienneté de l'intéressé.

Le montant de cette allocation sera réduit, le cas échéant, des sommes déjà versées par l'employeur, en application des dispositions du présent article, si l'agent était absent pour maladie avant son décès.

Dans le cas de décès d'un agent féminin chef de famille vivant uniquement de ses appointements, son ou ses enfants mineurs auront droit à une allocation calculée comme il est prévu aux deux alinéas précédents.

6

Absence pour maladie et congés payés

Pour le calcul de la durée du congé, le temps pendant lequel l'agent malade aura perçu les indemnités à plein tarif sera considéré comme période de travail effectif.

7

Cas de longue maladie transformée en invalidité

En cas de longue maladie transformée en invalidité avant que l'agent ait atteint l'âge lui permettant de bénéficier d'une pension complète de sécurité sociale, le contrat se trouvera résilié et l'agent rayé des effectifs percevra une indemnité calculée sur les mêmes bases que l'indemnité de mise à la retraite à partir de 75 ans en retenant comme ancienneté celle qu'il a réellement acquise au moment de son départ.

Article 8

Prime d'ancienneté

1

L'ancienneté définie à l'article 37 des clauses générales donne droit à une prime calculée sur les appointements minima de la catégorie dans laquelle est classé l'agent, proportionnellement à son horaire de travail.

2

La prime d'ancienneté est prise en compte pour le calcul des majorations pour heures supplémentaires. Son montant s'ajoute aux appointements réels.

3

Les taux de la prime sont les suivants :

3 % après 3 ans d'ancienneté ;

5 % après 5 ans d'ancienneté ;

7 % après 7 ans d'ancienneté ;

9 % après 9 ans d'ancienneté ;

11 % après 11 ans d'ancienneté ;

13 % après 13 ans d'ancienneté ;

15 % après 15 ans d'ancienneté.

4

Toutefois, l'agent qui, après 15 ans d'ancienneté dans l'entreprise, sera changé de catégorie dans les conditions prévues au paragraphe 2a de l'article 27 des clauses générales relatives aux modifications des conditions de travail conservera une prime d'ancienneté calculée sur les appointements minima de son ancienne catégorie.

Article 9 **Jours fériés travaillés**

Les agents qui travailleront un jour férié légal auront droit, en plus du salaire correspondant au travail effectué, à une indemnité égale au montant de ce salaire.

Pour les services continus, cette indemnité sera versée, pour la durée du poste, aux agents intéressés qui commenceront leur travail un jour férié. L'indemnité sera également versée aux agents du dernier poste du 24 décembre et du 31 décembre.

Pour le calcul de cette indemnité, ne seront pas prises en compte les majorations de dimanche ou pour heures supplémentaires.

Article 10 **Déplacements**

Les voyages qui sont à la charge de l'employeur, en application des articles 9 (§ 2, alinéa 2), 39 et 40 des clauses générales, seront remboursés aux agents selon le tarif S.N.C.F. 2^e classe.

Toutefois, en fonction des circonstances, des dispositions seront prises au plan des établissements pour permettre l'accès à certains trains : trains rapides, trains avec supplément, trains ne comportant que des voitures de 1^{re} classe, etc.

Article 11 **Travail des femmes mécanographes sur grosses machines et des standardistes**

1

Seront exemptes du travail à ces machines les femmes mécanographes enceintes ou malades sur présentation d'un certificat médical.

2

Les femmes mécanographes âgées de moins de vingt ans ou de plus de quarante ans seront exemptes du travail à ces machines, à moins qu'elles ne le demandent, après avis conforme du médecin du travail de l'établissement.

3

Il sera accordé aux femmes travaillant sur ces machines une pause payée de quinze minutes le matin et une autre de quinze minutes l'après-midi.

4

Dans la mesure compatible avec les besoins du service, le travail des intéressées pourra faire l'objet d'un roulement au cours de chaque journée.

5

Dans les établissements où il n'existe pas de brigade, les téléphonistes standardistes assurant exclusivement et en permanence le service des communications téléphoniques bénéficieront, par rapport à l'horaire normal de travail de l'établissement, d'un repos dans les mêmes conditions que celles fixées au paragraphe 3 du présent article.

Article 12 **Préavis**

Mod. par Avenant 20 sept. 2019, étendu par arr. 1^{er} mars 2021, JO 9 mars, applicable à compter du 1^{er} oct. 2019⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FCSIV ;

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.

Syndicat(s) de salariés :

*CFE CGC Chimie ;
Fédéchimie CGT FO ;
FNTVC CGT ;
FCE CFDT ;
UNSA.*

I En cas de démission

La durée du préavis est fixée comme suit :

- 2 semaines pour les salariés classés inférieures ou égales à 4C
- 1 mois pour les salariés classés dans la catégorie 5

II En cas de licenciement sauf en cas de faute grave

La durée du préavis diffère selon l'ancienneté du salarié dans l'entreprise :

- 15 jours si l'ancienneté dans la même entreprise est inférieure à 6 mois.
- 1 mois si l'ancienneté dans la même entreprise est comprise entre 6 mois et deux ans.
- 2 mois si l'ancienneté dans la même entreprise est supérieure à 2 ans.

Pendant le préavis de licenciement, le salarié est autorisé à s'absenter pour rechercher un emploi pour 55 heures pour les préavis de 1 mois ou de 2 mois. En cas de préavis de 15 jours, le nombre d'heures est de 16 heures. Ces heures ne peuvent se cumuler en fin de période.

En cas de dispense de préavis, les heures pour recherche d'emploi ne sont pas dues.

Ces absences ne donneront pas lieu à réduction des rémunérations.

Article 13 Indemnité de licenciement

Mod. par Avenant 20 sept. 2019, étendu par arr. 1^{er} mars 2021, JO 9 mars, applicable à compter du 1^{er} oct. 2019⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FCSIV ;

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.

Syndicat(s) de salariés :

CFE CGC Chimie ;

Fédéchimie CGT FO ;

FNTVC CGT ;

FCE CFDT ;

UNSA.

Après 6 mois d'ancienneté dans l'entreprise, il sera alloué aux salariés licenciés, sauf pour faute grave ou faute lourde, une indemnité distincte du préavis et s'établissant comme suit :

— 3/10 de mois pour les années jusqu'à 10 ans,

— 3,5/10 de mois pour les années à partir de 10 ans.

Il sera également appliqué une majoration de 1 mois supplémentaire pour les ouvriers et employés âgés de 55 ans et plus ayant au minimum 10 ans dans l'entreprise.

L'ancienneté dans l'entreprise doit être entendue comme celle prévue à l'article 37 de la CCN.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité de licenciement est, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié :

- Soit la moyenne mensuelle des douze derniers mois précédant le licenciement, ou lorsque la durée de service du salarié est inférieure à douze mois, la moyenne mensuelle de la rémunération de l'ensemble des mois précédant le licenciement ;
- Soit le tiers des trois derniers mois. Dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel, versée au salarié pendant cette période, n'est prise en compte que dans la limite d'un montant calculé à due proportion.

Si un salarié a été licencié, avec paiement d'une indemnité de licenciement, puis ultérieurement réengagé et s'il est, de nouveau, licencié, l'indemnité de licenciement qu'il est susceptible de recevoir pour ce nouveau licenciement est calculée sur son ancienneté totale, déduction faite de la partie de cette indemnité correspondant aux années anté-

rieures au premier licenciement.

L'indemnité de licenciement est réglée à la date à laquelle le salarié quitte l'entreprise. *Toutefois, en cas de licenciement collectif, cette indemnité pourra être versée en une ou plusieurs fois dans un délai maximum de 2 mois à dater du départ de l'entreprise (Phrase exclue de l'extension par Arr. 1^{er} mars 2021, JO 9 mars).*

En cas de licenciement survenant au cours des 12 mois suivant le déclassement d'un agent, l'indemnité de licenciement sera réglée sur la base des appointements correspondant aux fonctions exercées avant le déclassement, à condition toutefois que les fonctions précédentes aient été occupées au moins pendant 12 mois et que le déclassement n'ait pas été motivé par une faute de l'agent.

Article 14 **Départ à la retraite (à l'initiative du salarié)**

Mod. par Avenant 20 sept. 2019, étendu par arr. 1^{er} mars 2021, JO 9 mars, applicable à compter du 1^{er} oct. 2019⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FCSIV ;

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.

Syndicat(s) de salariés :

CFE CGC Chimie ;

Fédéchimie CGT FO ;

FNTVC CGT ;

FCE CFDT ;

UNSA.

I **Préavis**

Lors du départ volontaire à la retraite d'un salarié, la durée du préavis est identique à celui du préavis de licenciement fixée par la CCN.

II **Indemnité de départ à la retraite**

Les salariés qui souhaitent quitter l'entreprise volontairement pour bénéficier d'une pension de retraite ont droit à une indemnité de départ en retraite dont le montant est fixé comme suit :

Cette indemnité est égale à :

- un mois d'appointements après 5 ans d'ancienneté ;
- deux mois d'appointements après 10 ans d'ancienneté ;
- deux mois et demi d'appointements après 15 ans d'ancienneté ;
- trois mois d'appointements après 20 ans d'ancienneté ;
- trois mois et demi d'appointements après 25 ans d'ancienneté ;
- quatre mois d'appointements après 30 ans d'ancienneté ;
- cinq mois d'appointements après 35 ans d'ancienneté ;
- six mois d'appointements après 45 ans d'ancienneté.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité de départ à la retraite est, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié :

1^o Soit la moyenne mensuelle des douze derniers mois précédant le licenciement, ou lorsque la durée de service du salarié est inférieure à douze mois, la moyenne mensuelle de la rémunération de l'ensemble des mois précédant le licenciement ;

2^o Soit le tiers des trois derniers mois. Dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel, versée au salarié pendant cette période, n'est prise en compte que dans la limite d'un montant calculé à due proportion.

Article 15 **Mise à la retraite (à l'initiative de l'employeur)**

Mod. par Avenant 20 sept. 2019, étendu par arr. 1^{er} mars 2021, JO 9 mars, applicable à compter du 1^{er} oct. 2019⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

*FCSIV ;
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.
Syndicat(s) de salariés :
CFE CGC Chimie ;
Fédéchimie CGT FO ;
FNTVC CGT ;
FCE CFDT ;
UNSA.*

Deux cas de figure :

1. La mise à la retraite du salarié avant l'âge de 70 ans (demande de l'employeur et acceptation du salarié) doit respecter les conditions prévues par le code du travail.
2. Lorsque le salarié atteint l'âge de 70 ans, l'employeur peut sans procédure particulière mettre d'office le salarié à la retraite.

I Préavis

Lors d'une mise à la retraite à l'initiative de l'employeur, la durée du préavis est identique à celui du préavis de licenciement fixée par la CCN. L'ancienneté du salarié est appréciée à la fin du délai de préavis exécuté ou non.

II Indemnité de mise à la retraite

Dans les deux cas de figure de mise à la retraite, le salarié bénéficie d'une indemnité de mise à la retraite.

Cette indemnité est égale à :

Un quart de mois de salaire par année d'ancienneté pour les années jusqu'à dix ans ;

Un tiers de mois de salaire par année d'ancienneté pour les années à partir de dix ans.

Si, selon les conditions prévues par un régime supplémentaire de retraite institué bénévolement par une entreprise, le salarié est mis à la retraite dans le cadre de ce régime, il a le choix entre une indemnité égale à l'indemnité de congédiement calculée conformément aux dispositions ci-dessus, comme s'il y avait eu licenciement, et l'application du régime complémentaire de retraite de cette entreprise.

S'il opte pour ce régime et si le montant du capital représentatif de cette retraite supplémentaire, à l'exclusion de la quotité correspondant au versement du salarié, est inférieur au montant de l'indemnité susvisée, l'intéressé reçoit la différence entre ces deux montants.

Le montant du capital représentatif est déterminé selon les barèmes de la caisse nationale de retraite pour la vieillesse, capital aliéné.

Lorsqu'une entreprise assure, bénévolement, un régime supplémentaire de retraite, elle pourra tenir compte de l'allocation complémentaire versée en vertu de ce régime, dans le calcul des indemnités de mise à la retraite, suivant des modalités qui devront faire l'objet d'un accord à l'intérieur de l'entreprise.

Départ en retraite entre soixante et soixante-cinq ans avec attribution de la retraite de sécurité sociale au taux plein

Dispositions ajoutées par accord du 4 février 1977, non étendu :

Les salariés cessant leur activité entre soixante et soixante-cinq ans, et qui ne bénéficient pas d'un régime complémentaire institué bénévolement par une entreprise, mais qui partent en retraite en percevant la pension complète de sécurité sociale :

— soit parce que reconnus inaptes au travail, ou anciens déportés ou internés, dans les conditions prévues par l'article 332 du code de sécurité sociale ;

— soit en qualité d'anciens prisonniers de guerre bénéficiaires de la loi n° 73-1051 du 21 novembre 1973 ;

— soit en qualité de travailleurs manuels ou mères de famille salariés bénéficiaires de la loi du 30 décembre 1975, percevront l'indemnité de départ en retraite fixée à l'article 15 ci-dessus, sur la base de l'ancienneté qu'ils ont acquise à la date de leur départ.

Annexe II - Conditions particulières de travail des agents de maîtrise, techniciens et

assimilés, et des cadres

Article 1 Bénéficiaires

(Remplacé par accord n° 1 du 24 avril 1975, étendu par arrêté du 20 février 1976 JO 2 avril 1976, rectificatif JO 17 juillet 1976)

En application de l'article 1, paragraphe 3, des clauses générales, la présente convention annexe II fixe les conditions particulières de travail des agents de maîtrise, techniciens et assimilés classés dans les catégories 6 et 7, ainsi que des cadres débutants et des cadres classés dans les catégories 8 et 9 de la grille définie à l'article 29 bis des clauses générales.

Article 2 Engagement

1

Tout engagement sera confirmé par lettre stipulant notamment :

- les conditions de l'essai, s'il y a lieu ;
- la fonction et le lieu où elle s'exercera ;
- le coefficient hiérarchique ;
- la rémunération et ses modalités ;
- éventuellement, la clause de non-concurrence.

Cette lettre pourra comporter une clause prévoyant que l'intéressé peut être appelé à exercer ses fonctions dans différents établissements.

2

Toute modification notable apportée à l'un des éléments ci-dessus fera préalablement l'objet d'une notification écrite. Dans le cas où le refus d'une telle modification entraînerait la rupture du contrat de travail, celle-ci serait considérée comme étant du fait de l'employeur.

Article 3 Période d'essai

Mod. par Avenant 20 sept. 2019, étendu par arr. 1^{er} mars 2021, JO 9 mars, applicable à compter du 1^{er} oct. 2019⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FCSIV ;

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.

Syndicat(s) de salariés :

CFE CGC Chimie ;

Fédéchimie CGT FO ;

FNTVC CGT ;

FCE CFDT ;

UNSA.

I

Les conditions de la période d'essai du contrat à durée indéterminée

1

Conditions de conclusion de la période d'essai

La période d'essai du contrat à durée indéterminée ne se présume pas. Elle doit être prévue, soit dans la lettre d'engagement, soit dans le contrat de travail. La clause impose une clarté dans sa dénomination et dans sa durée.

2

Conditions de durée

La durée maximale de la période d'essai initiale est de trois mois pour les techniciens et agents de maîtrise et quatre mois pour les cadres.

3

Conditions de renouvellement

- **Faculté de renouvellement**

La période d'essai initiale peut faire l'objet d'un «renouvellement» ou d'une «prolongation», les deux termes étant juridiquement synonymes.

Dans l'intérêt réciproque des parties, le renouvellement peut permettre un meilleur jugement des aptitudes professionnelles et l'adéquation du salarié aux fonctions confiées et réciproquement.

La possibilité de renouveler la période d'essai ne se présume pas ; elle doit être expressément stipulée dans la lettre d'engagement ou dans le contrat de travail. Le seul fait que l'accord collectif prévoit un renouvellement ne permet pas aux parties de signer un avenant de renouvellement ; le contrat doit en préciser la faculté.

- **Avenant de renouvellement**

La période d'essai ne peut être renouvelée qu'une seule fois. Le renouvellement ne peut résulter que d'un accord exprès des parties au cours de la période initiale. L'accord du salarié doit être écrit.

- **Durées de renouvellement**

La durée de la période d'essai, renouvellement compris ne peut dépasser 6 mois pour les techniciens et les agents de maîtrise et 8 mois pour les cadres.

II

L'exécution de la période d'essai

La période d'essai débute le jour de la prise de fonctions du salarié.

La période d'essai se décompte en jours calendaires. Tous les jours de la semaine sont comptés.

III

La rupture de la période d'essai

Il existe un droit de résiliation unilatérale pour chacune des parties de rompre la période d'essai sans formalités, sans motif, sans indemnités sous réserve de respecter le délai de prévenance.

Le délai de prévenance est celui fixé par la loi.

IV

Succession de contrats avec le même employeur

1

CDD ou CTT suivi d'un CDI

Lorsque l'embauche en contrat à durée indéterminée suit dans un délai maximum de 1 mois un contrat précaire dont la durée est au moins égale 6 mois pour les techniciens et agents de maîtrise et 8 mois pour les cadres horaires ou forfait-jours et que les fonctions exercées dans le premier et le second contrat sont semblables, les parties décident de ne pas prévoir de période d'essai.

Lorsqu'en revanche les fonctions exercées au cours des contrats précaires et du contrat à durée indéterminée sont différentes et impliquent des responsabilités plus importantes, il a été convenu de la possibilité de prévoir une période d'essai pour le nouveau contrat à durée indéterminée.

2

Stage suivi d'un CDI

En cas d'embauche dans l'entreprise après trois mois suivant l'issue du stage intégré à un cursus pédagogique réalisé lors de la dernière année d'études, la possibilité d'indiquer une période d'essai est licite. Toutefois, la durée du stage est déduite de la période d'essai, sans que cela ait pour effet de réduire la période d'essai de plus de la moitié.

Lorsque cette embauche est effectuée dans un emploi en correspondance avec les activités confiées au stagiaire, la durée du stage est déduite intégralement de la période d'essai.

Lorsque le stagiaire est embauché dans l'entreprise à l'issue d'un stage d'une durée supérieure à 2 mois au sens de l'article L. 124-6 du code de l'éducation nationale, la durée de ce stage est prise en compte pour l'ouverture et le calcul des droits liés à l'ancienneté

3

Contrat d'apprentissage suivi d'un contrat de travail

Pour toute embauche dans la même entreprise ; qu'elle soit à durée indéterminée, déterminée, ou dans le cadre d'un contrat de travail temporaire, suivant la conclusion d'un contrat d'apprentissage, aucune période d'essai ne peut être imposée.

Article 4 **Appointements et régime de travail**

A **Agents de maîtrise, techniciens et assimilés**

1

Travail du dimanche :

Les heures de travail effectuées le dimanche, de jour ou de nuit, donnent lieu à une majoration de 100 %.

Dans les services continus, la majoration de 100 % est accordée, pour la durée du poste, aux agents qui commencent leur travail un dimanche.

2

Travail exceptionnel de nuit :

Lorsque l'horaire habituel ne comporte pas de travail de nuit, chacune des heures de la période de 8 heures comprise entre 21 heures et 5 heures donne lieu à une majoration qui ne pourra être inférieure à 50 % ; la période de 8 heures pourra être décalée par accord entre la direction et les syndicats représentatifs.

3

Les majorations prévues aux paragraphes 1 et 2 ci-dessus s'ajoutent le cas échéant aux majorations pour heures supplémentaires et seront calculées sur les mêmes bases que celles-ci.

4

Prime de panier du poste de nuit :

Dans les services dont l'horaire habituel comporte un travail de nuit, et pour le poste considéré comme étant de nuit, les agents de maîtrise et assimilés intéressés recevront une prime de panier d'un montant égal à 2 fois le montant du salaire minimal professionnel de la catégorie I (coefficient 100) applicable à l'établissement.

5

Les heures de travail effectuées exceptionnellement dans le cadre des dérogations permanentes prévues par le décret du 13 février 1937 seront prises en compte pour le calcul des heures supplémentaires.

Aucune modification n'est apportée au régime de travail du personnel occupé à des opérations de gardiennage ou de surveillance, ou à des services d'incendie.

6

Travail de jour férié légal :

Le travail un jour férié légal ouvre droit, en plus du salaire correspondant au travail effectué, à une indemnité égale au montant de ce salaire.

Pour les services continus, cette indemnité sera versée pour la durée du poste aux agents qui commenceront leur travail un jour férié. L'indemnité sera également versée aux agents du dernier poste du 24 décembre et du 31 décembre.

Pour le calcul de cette indemnité, seront pris en considération le salaire garanti, les primes de rendement, de productivité et la prime d'ancienneté ; seront exclus la majoration pour heures supplémentaires, la majoration de dimanche et les remboursements de frais.

B **Cadres**

1

Si les fonctions du cadre l'appellent couramment à des travaux spéciaux de nuit, de dimanche ou de jour férié légal, sa rémunération doit en tenir compte.

2

La rémunération des cadres comprend les dépassements individuels d'horaire, généralement de courte durée, résultant normalement de leurs fonctions.

Les dépassements d'horaire pour travaux exceptionnels ou les dépassements de longue durée prévus ou organisés sont compensés de préférence par récupération ou, à défaut, par forfait préalablement établi.

Article 5

Indemnité de dérangement

Une indemnité de dérangement sera versée, en sus de sa rémunération, à tout agent de maîtrise, technicien ou assimilé rappelé pour les besoins du service après avoir quitté l'établissement.

Cette indemnité sera égale à 2 fois le salaire minimal professionnel de la catégorie de l'intéressé. Cette indemnité sera égale à 3 fois ce salaire en cas de rappel effectué de nuit (pendant la période définie au paragraphe 2 de l'article 4) ou un dimanche ou un jour férié.

Les différents taux fixés à l'alinéa précédent se confondent, mais ne se cumulent pas.

Les frais de déplacement éventuellement nécessités par ce rappel seront remboursés.

Article 6

Remplacement provisoire

1

L'agent de maîtrise, technicien ou assimilé qui effectue un remplacement provisoire conserve sa classification et le coefficient y afférent pendant la durée de ce remplacement.

Sauf accord des parties ou cas de maladie, de maternité ou d'accident du titulaire du poste, le remplacement provisoire n'excédera pas six mois.

2

Le remplacement provisoire effectué dans un emploi de classification inférieure n'entraîne pas réduction d'appointement.

3

En cas de remplacement provisoire effectué dans un emploi de classification supérieure, le remplaçant conserve ses appointements antérieurs si la durée continue du remplacement est inférieure ou égale à un mois.

Pour un remplacement dont la durée est supérieure à un mois, le remplaçant bénéficie, à compter du premier jour de ce remplacement, d'une indemnité compensatrice lui assurant au moins les appointements minima garantis de l'emploi provisoire, et il perçoit les compléments de rémunération qui peuvent être prévus dans cet emploi provisoire.

4

Après la durée du remplacement prévue au deuxième alinéa du paragraphe 1 du présent article :

— si le remplaçant continuait à assurer les fonctions qui lui avaient été confiées provisoirement, il serait promu à la classification correspondant à l'emploi provisoire, et notification lui serait faite conformément à l'article 26 des clauses générales ;

— à défaut, et si le remplacement doit être assuré définitivement, il sera tenu compte pour la nomination du nouveau titulaire des aptitudes à l'emploi manifestées par le ou les remplaçants provisoires.

Article 7

Prime d'ancienneté

Les agents de maîtrise, techniciens et assimilés bénéficient d'une prime d'ancienneté dans les conditions définies ci-après :

1

Les taux de la prime sont les suivants en fonction de l'ancienneté définie à l'article 37 des clauses générales :

3 % après 3 ans d'ancienneté ;

5 % après 5 ans d'ancienneté ;

7 % après 7 ans d'ancienneté ;

9 % après 9 ans d'ancienneté ;

11 % après 11 ans d'ancienneté ;

13 % après 13 ans d'ancienneté ;

15 % après 15 ans d'ancienneté ;

2

La prime est calculée sur les appointements minima de la catégorie dans laquelle est classé l'agent, proportionnellement à son horaire de travail.

La prime d'ancienneté est prise en compte pour le calcul des majorations pour heures supplémentaires. Son montant s'ajoute aux appointements réels.

3

L'agent qui, après 15 ans d'ancienneté dans l'entreprise, sera changé de catégorie dans les conditions prévues au paragraphe 2a de l'article 27 des clauses générales relatif aux modifications des conditions de travail, conservera une prime d'ancienneté calculée sur les appointements minima de son ancienne catégorie.

Article 8 Indemnisation en cas de maladie ou accident

1

Durée et montant de l'indemnisation

a) En cas d'absence justifiée, résultant de maladie ou d'accident, y compris les maladies professionnelles et accidents du travail, l'agent comptant 1 an d'ancienneté dans l'entreprise au début de l'absence recevra pendant une première période la différence entre ses appointements tels qu'ils sont définis au paragraphe 2 et les indemnités journalières versées par les organismes de sécurité sociale ;

Les prestations journalières versées par un régime de prévoyance seront également déduites des appointements, mais pour la seule quotité correspondant aux versements de l'employeur.

b) Pendant une seconde période de même durée, les agents percevront la différence entre la moitié de leurs appointements et les prestations susvisées.

Pendant cette période, l'indemnité à charge de l'employeur ne sera pas inférieure à la valeur de 1,5 SMP (coefficient 100) par journée de maladie ou d'accident ;

c) La durée de chacune des périodes d'indemnisation à plein et à demi-tarif exprimée en jours de calendrier par année civile est fixée comme suit en fonction de l'ancienneté :

Durée

1 à 5 ans : 90 jours

5 à 10 ans : 120 jours

10 à 15 ans : 150 jours

15 à 20 ans : 180 jours

20 à 25 ans : 210 jours

Après 25 ans : 240 jours

d) En aucun cas l'indemnité à charge de l'employeur versée en application de l'ensemble des dispositions ci-dessus ne doit permettre à l'agent intéressé de percevoir davantage que la rémunération totale qu'il aurait reçue s'il avait travaillé.

2

Calcul des appointements

a) Pour le calcul des appointements, seuls seront pris en compte les éléments de rémunération suivants :

— le traitement mensuel ;

— la prime d'ancienneté pour les agents de maîtrise et assimilés ;

— le cas échéant, les primes de rendement et primes assimilées pour les agents de maîtrise.

Toutefois, pour les agents postés, travaillant habituellement le dimanche et justifiant d'une affectation continue d'au moins 4 mois dans ce régime de travail, le total des éléments de rémunération définis ci-dessus est majoré forfaitairement de 10 % ;

b) Les appointements, tels que définis ci-dessus, sont ceux correspondant à l'horaire pratiqué dans l'établissement ou partie d'établissement pendant l'absence de l'intéressé.

3

Modalités d'application

a) Si plusieurs congés pour maladie ou accident sont accordés à un agent au cours d'une même année civile, les périodes d'indemnisation ne peuvent excéder, au total, celles fixées au paragraphe 1 du présent article ;

b) Pour une même absence, la durée totale d'indemnisation ne pourra dépasser la durée à laquelle l'intéressé peut prétendre en vertu du paragraphe 1 du présent article ;

c) Maladie continue de longue durée. Les agents en situation de maladie continue de longue durée à la date de mise en vigueur de la convention annexe II continueront à bénéficier du régime antérieur s'il leur est plus favorable.

4

Cas de longue maladie transformée en invalidité

En cas de longue maladie transformée en invalidité avant que l'agent ait atteint l'âge lui permettant de bénéficier d'une pension complète de sécurité sociale, le contrat se trouvera résilié et l'agent rayé des effectifs percevra une indemnité calculée sur les mêmes bases que l'indemnité de mise à la retraite à partir de 65 ans en retenant comme ancienneté celle qu'il a réellement acquise au moment de son départ.

5

Cas de décès

Dans le cas de décès d'un agent, sa veuve, si elle vivait au foyer de son mari, ou, à défaut, son ou ses enfants mineurs auront droit à une allocation égale à la somme qui aurait été perçue par l'agent, s'il n'était pas décédé, en application des paragraphes 1a et 2 du présent article, pour la durée maximale d'indemnisation correspondant l'ancienneté de l'intéressé.

Le montant de cette allocation sera réduit, le cas échéant, des sommes déjà versées par l'employeur, en application des dispositions du présent article, si l'agent était absent pour maladie avant son décès.

Dans le cas du décès d'un agent féminin chef de famille vivant uniquement de ses appointements, son ou ses enfants mineurs auront droit à une allocation calculée comme il est prévu aux deux alinéas précédents.

6

Absence pour maladie et congés payés

Pour le calcul de la durée du congé, le temps pendant lequel l'agent malade aura perçu les indemnités à plein tarif sera considéré comme période de travail effectif.

Article 9

Déplacements

1

Pour les voyages sur le territoire métropolitain, qui sont à la charge de l'employeur, les déplacements par chemin de fer seront remboursés sur la base du tarif S.N.C.F. 1^{re} classe.

Dans le cas où, avec l'accord préalable de la direction, le déplacement est effectué par un autre moyen de transport, le remboursement sera établi selon les règles appliquées dans l'entreprise.

2

Les déplacements à l'étranger pour une durée au moins égale à trois mois sont réglés au plan des entreprises par un accord de gré à gré portant notamment sur les conditions de l'emploi, les régimes de prévoyance et de retraite, et les garanties au retour.

Article 10

Changement de résidence

Pour les bénéficiaires de l'annexe II, le délai de deux ans visé par le paragraphe 5 de l'article 41 des clauses générales est porté à cinq ans.

Article 11

Clause de non-concurrence

1

L'agent est tenu au secret professionnel à l'égard des tiers pour tout ce qui concerne l'exercice de ses fonctions et à l'obligation de ne pas faire profiter une entreprise concurrente de renseignements recueillis à l'occasion de ses fonctions ou du fait de sa présence dans l'entreprise.

2

La restriction de l'activité professionnelle d'un agent après la cessation de son emploi ne doit pas avoir d'autre but que de sauvegarder les légitimes intérêts professionnels de l'employeur.

L'activité professionnelle de l'agent ne devra pas être, en fait, interdite par la restriction d'activité visée à l'alinéa précédent.

3

Lorsqu'il y aura lieu à application éventuelle d'une clause de non-concurrence, cette clause devra figurer dans la lettre d'engagement. Elle pourra être introduite, modifiée ou supprimée par avenant en cours de contrat, avec l'accord des parties.

Elle pourra être légalement supprimée unilatéralement par l'employeur, mais cette suppression ne prendra effet que si l'agent n'est pas licencié dans un délai d'un an à dater de sa notification.

4

L'interdiction qu'elle comportera ne devra pas excéder deux années à partir de la date où l'intéressé aura quitté son employeur. Elle aura pour contrepartie une indemnité qui sera versée mensuellement et qui sera au moins égale à 50 p. 100 de la moyenne mensuelle des appointements de l'agent au cours de ses trois derniers mois de présence dans l'établissement.

5

Toutefois, dans certains cas, en raison du caractère particulièrement délicat ou secret de certaines fabrications, il pourra, de convention expresse, être stipulé un délai supérieur à deux ans, avec maximum de quatre années. Pendant chacune de ces deux années supplémentaires, il sera alors payé à l'intéressé 100 p. 100 de ses appointements.

6

L'employeur qui dénonce un contrat de travail prévoyant une clause de non-concurrence peut, avec l'accord de l'intéressé, libérer par écrit, au moment de la dénonciation, l'agent de la clause d'interdiction. Dans ce cas, l'indemnité mensuelle prévue au paragraphe 4 sera payée pendant trois mois à dater de l'expiration de la période de préavis.

7

Lorsque le contrat de travail prévoyant une clause de non-concurrence est dénoncé par l'agent, celui-ci doit rappeler par écrit et d'une façon explicite à son employeur l'existence de la clause de non-concurrence. L'employeur aura un délai de trois semaines pour se décharger, s'il le désire, de l'indemnité prévue en libérant, par écrit, l'agent de la clause d'interdiction. Dans ce cas, l'indemnité mensuelle prévue au paragraphe 4 sera payée pendant trois mois à dater de l'expiration de la période de préavis.

8

Si l'interdiction prévue est supérieure à deux ans, l'employeur pourra se décharger de l'indemnité pour les troisième et quatrième années en prévenant l'intéressé lors de la dénonciation du contrat ; de même, il pourra se décharger de la moitié de l'indemnité due pour la quatrième année en prévenant l'intéressé un an après la dénonciation du contrat et en libérant, dans cette hypothèse, l'agent pour la quatrième année.

Article 12 Préavis

Mod. par Avenant 20 sept. 2019, étendu par arr. 1^{er} mars 2021, JO 9 mars, applicable à compter du 1^{er} oct. 2019⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FCSIV ;

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.

Syndicat(s) de salariés :

CFE CGC Chimie ;

Fédéchimie CGT FO ;

FNTVC CGT ;

FCE CFDT ;

UNSA.

I

En cas de démission

La durée du préavis est fixée comme suit :

- 2 mois pour les techniciens, agents de maîtrise
- 3 mois pour les cadres

II

En cas de licenciement sauf faute grave

La durée du préavis est de :

3 mois pour les techniciens et agents de maîtrise et cadres

Pendant le préavis de licenciement, le salarié est autorisé à s'absenter pour rechercher un emploi pour 60 heures

par mois. Pour les salariés en convention de forfaits-jours, il est autorisé à s'absenter pour 15 demi-journées de 4 heures. Elles ne peuvent se cumuler en fin de période. Ces absences ne donneront pas lieu à réduction des rémunérations.

En cas de dispense de préavis, les heures de recherche d'emploi ne sont pas dues.

Article 13 **Indemnité de licenciement**

Mod. par Avenant 20 sept. 2019, étendu par arr. 1^{er} mars 2021, JO 9 mars, applicable à compter du 1^{er} oct. 2019⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FCSIV ;

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.

Syndicat(s) de salariés :

CFE CGC Chimie ;

Fédéchimie CGT FO ;

FNTVC CGT ;

FCE CFDT ;

UNSA.

1

À partir de 8 mois ans d'ancienneté dans l'entreprise, il sera alloué aux salariés licenciés, sauf pour faute grave ou lourde, une indemnité distincte du préavis et s'établissant comme suit :

a) Pour les agents de maîtrise, techniciens et assimilés classés dans la catégorie 6 :

— 3/10 de mois par année, à compter de la date d'entrée dans l'entreprise, jusqu'à 10 ans d'ancienneté ;

— 4/10 de mois par année à compter de la onzième année.

L'ancienneté doit être entendue comme celle prévue à l'article 37 de la CCN.

En cas d'année incomplète, l'indemnité est calculée proportionnellement au nombre de mois complets.

En outre, les salariés âgés de 55 ans et plus et ayant une ancienneté d'au moins 10 ans bénéficient d'un supplément d'indemnité égal à 2 mois.

b) Pour les agents de maîtrise, techniciens et assimilés classés dans la catégorie 7 et pour les cadres :

— pour la tranche de 0 à 5 ans : 3/10 de mois par année à compter de la date d'entrée dans l'entreprise ;

— pour la tranche de 5 à 10 ans : 4/10 de mois par année au-delà de 5 ans ;

— pour la tranche de 10 à 15 ans : 6/10 de mois par année au-delà de 10 ans ;

— pour la tranche au-delà de 15 ans : 8/10 de mois par année.

L'ancienneté doit être entendue comme celle prévue à l'article 37 de la CCN.

En cas d'année incomplète, l'indemnité est calculée proportionnellement au nombre de mois complets.

Toutefois, l'indemnité de licenciement résultant du barème ci-dessus ne pourra dépasser 20 mois.

En outre, pour les salariés âgés de 55 ans et plus et ayant une ancienneté d'au moins 10 ans, ils bénéficient d'un supplément d'indemnité égal à 3 mois.

En tout état de cause, l'indemnité de licenciement ainsi complétée ne pourra au total dépasser 23 mois.

2

Pour les salariés qui reçoivent une allocation résultant d'un régime supplémentaire de retraite institué bénévolement par une société, des dispositions particulières sont ou seront prévues par accord d'entreprise.

3

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité de licenciement est, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié :

- Soit la moyenne mensuelle des douze derniers mois précédant le licenciement, ou lorsque la durée de service du salarié est inférieure à douze mois, la moyenne mensuelle de la rémunération de l'ensemble des mois précédant le licenciement ;

- Soit le tiers des trois derniers mois. Dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel, versée au salarié pendant cette période, n'est prise en compte que dans la limite d'un montant calculé à due pro-

portion.

4

Si un salarié a été licencié, avec paiement d'une indemnité de licenciement, puis ultérieurement réengagé et s'il est, de nouveau, licencié, l'indemnité de licenciement qu'il est susceptible de recevoir pour ce nouveau licenciement est calculée sur son ancienneté totale, déduction faite de la partie de cette indemnité correspondant aux années antérieures au premier licenciement.

5

L'indemnité de licenciement est réglée à la date à laquelle le salarié quitte l'entreprise. *Toutefois, en cas de licenciement collectif, cette indemnité pourra être versée en une ou plusieurs fois dans un délai maximum de 2 mois à dater du départ de l'entreprise (Phrase exclue de l'extension par Arr. 1^{er} mars 2021, JO 9 mars).*

6

En cas de licenciement survenant au cours des 12 mois suivant le déclassement d'un salarié, l'indemnité de licenciement sera réglée sur la base des appointements correspondant aux fonctions exercées avant le déclassement, à condition toutefois que les fonctions précédentes aient été occupées au moins pendant 12 mois et que le déclassement n'ait pas été motivé par une faute de l'agent.

Article 14

Départ à la retraite (à l'initiative du salarié)

Mod. par Avenant 20 sept. 2019, étendu par arr. 1^{er} mars 2021, JO 9 mars, applicable à compter du 1^{er} oct. 2019⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FCSIV ;

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.

Syndicat(s) de salariés :

CFE CGC Chimie ;

Fédéchimie CGT FO ;

FNTVC CGT ;

FCE CFDT ;

UNSA.

I

Préavis

Lors du départ volontaire à la retraite d'un salarié, la durée du préavis est identique à celle du préavis de licenciement fixée par la CCN.

II

Indemnité de départ à la retraite

Les salariés qui souhaitent quitter l'entreprise volontairement pour bénéficier d'une pension de vieillesse ont droit à une indemnité de départ en retraite dont le montant est fixé comme suit :

Cette indemnité est égale à :

- un mois d'appointements après 5 ans d'ancienneté ;
- deux mois d'appointements après 10 ans d'ancienneté ;
- deux mois et demi d'appointements après 15 ans d'ancienneté ;
- trois mois d'appointements après 20 ans d'ancienneté ;
- trois mois et demi d'appointements après 25 ans d'ancienneté ;
- quatre mois d'appointements après 30 ans d'ancienneté ;
- cinq mois d'appointements après 35 ans d'ancienneté ;
- six mois d'appointements après 45 ans d'ancienneté.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité de départ à la retraite est, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié :

1^o Soit la moyenne mensuelle des douze derniers mois précédant le licenciement,

2^o Soit le tiers des trois derniers mois. Dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel,

versée au salarié pendant cette période, n'est prise en compte que dans la limite d'un montant calculé à due proportion.

Article 15

Mise à la retraite (à l'initiative de l'employeur)

Mod. par Avenant 20 sept. 2019, étendu par arr. 1^{er} mars 2021, JO 9 mars, applicable à compter du 1^{er} oct. 2019⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FCSIV ;

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.

Syndicat(s) de salariés :

CFE CGC Chimie ;

Fédéchimie CGT FO ;

FNTVC CGT ;

FCE CFDT ;

UNSA.

Deux cas de figure :

1. La mise à la retraite du salarié avant l'âge de 70 ans (demande de l'employeur et acceptation du salarié) doit respecter les conditions prévues par le code du travail.
2. Lorsque le salarié atteint l'âge de 70 ans, l'employeur peut sans procédure particulière mettre d'office le salarié à la retraite.

I

Préavis

Lors d'une mise à la retraite à l'initiative de l'employeur, la durée du préavis est identique à celui du préavis de licenciement prévue par la CCN. L'ancienneté du salarié est appréciée à la fin de délai de préavis exécuté ou non.

II

Indemnité de mise à la retraite

Dans les deux cas de figure de mise à la retraite, le salarié bénéficie d'une indemnité de mise à la retraite.

Cette indemnité de mise à la retraite s'établit comme suit :

Un quart de mois de salaire par année d'ancienneté pour les années jusqu'à dix ans ;

Un tiers de mois de salaire par année d'ancienneté pour les années à partir de dix ans

2. Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité de licenciement est, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié :

1^o Soit la moyenne mensuelle des douze derniers mois précédant le licenciement, ou lorsque la durée de service du salarié est inférieure à douze mois, la moyenne mensuelle de la rémunération de l'ensemble des mois précédant le licenciement ;

2^o Soit le tiers des trois derniers mois. Dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel

ou exceptionnel, versée au salarié pendant cette période, n'est prise en compte que dans la limite d'un montant calculé à due proportion.

Si, selon les conditions prévues par un régime supplémentaire de retraite institué bénévolement par une entreprise, l'agent de maîtrise ou assimilé est mis à la retraite dans le cadre de ce régime, il a le choix entre une indemnité égale à l'indemnité de congédiement calculée conformément aux dispositions de l'article 13, comme s'il y avait eu licenciement, et l'application du régime complémentaire de retraite de cette entreprise.

S'il opte pour ce régime et si le montant du capital représentatif de cette retraite supplémentaire, à l'exclusion de la quotité correspondant au versement du salarié, est inférieur au montant de l'indemnité susvisée, l'intéressé reçoit la différence entre ces deux montants.

Le montant du capital représentatif est déterminé selon les barèmes de la caisse nationale de retraite pour la vieillesse, capital aliéné.

Départ en retraite entre soixante et soixante-cinq ans avec attribution de la retraite de sécurité sociale au taux plein

Dispositions ajoutées par accord du 4 février 1977, non étendu :

Les salariés cessant leur activité entre soixante et soixante-cinq ans, et qui ne bénéficient pas d'un régime complémentaire institué bénévolement par une entreprise, mais qui partent en retraite en percevant la pension complète de sécurité sociale :

- soit parce que reconnus inaptes au travail, ou anciens déportés ou internés, dans les conditions prévues par l'article 322 du code de la sécurité sociale ;

- soit en qualité d'anciens prisonniers de guerre bénéficiaires de la loi n° 73-1051 du 21 novembre 1973 ;

- soit en qualité de travailleurs manuels ou mères de famille salariés bénéficiaires de la loi du 30 décembre 1975, percevront l'indemnité de départ en retraite fixée à l'article 14 ci-dessus, sur la base de l'ancienneté qu'ils ont acquise à la date de leur départ.

Annexe « classification »

Accord n° 1 du 24 avril 1975

[Étendu par arrêté du 20 février 1976, JO 2 avril 1976, rectificatif JO 17 juillet 1976]

(Voir également Avenant 20 juillet 2017)

Mod. par Avenant 20 juill. 2017, étendu par arr. 15 janv. 2020, JO 24 janv., applicable à compter du 1^{er} sept. 2017 pour les entreprises adhérentes et à compter du lendemain de la publication au JO de l'arrêté d'extension pour les entreprises non adhérentes⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération des Chambres Syndicales de l'Industrie du Verre ;

Chambre Syndicale des Verreries Mécaniques de France ;

Chambres Syndicale des Fabricants de Verre Plat ;

Chambre Syndicale des Verreries Techniques ;

Chambres Syndicale du Verre de Silice.

Syndicat(s) de salariés :

FNTVC CGT ;

Fédéchimie CGT FO ;

FCE CFDT ;

CMTE CFTC ;

CFE CGC Chimie ;

UNSA.

Article 1 à 5

(Modifient et complètent les clauses générales et les conventions annexes I et II)

Article 6

Modalités pratiques de classement des emplois dans les entreprises

(Art. supprimé par Avenant 20 juillet 2017, étendu)

Article 7

Situations individuelles

L'application de la nouvelle grille ne peut en aucun cas avoir pour effet de réduire les catégories et coefficients acquis antérieurement.

Pour les agents qui, à la date d'application de l'accord, bénéficiaient à titre personnel d'une garantie de catégorie supérieure à celle de l'emploi occupé, le nouveau coefficient hiérarchique sera constitué de deux parties : d'une part, le coefficient correspondant à la catégorie de l'emploi effectivement tenu et, d'autre part, un complément de points personnels calculé de telle sorte que le total aboutisse au nouveau coefficient de la catégorie garantie.

Si la garantie portait sur le coefficient d'origine, on la transformera en garantie de catégorie au moyen du tableau de correspondance et on procédera ensuite comme ci-dessus.

Cette décomposition du coefficient hiérarchique pourra ne pas être mentionnée sur le bulletin de paie de l'intéressé.

Article 8

Incidence sur les régimes de retraite complémentaire

(Voir également Avenant du 20 juillet 2017, art. 8)

1

Lors de la mise en application de la nouvelle classification, si celle-ci conduit à un changement de catégorie entraînant une augmentation du taux de cotisation au régime complémentaire de retraite ou de prévoyance, on s'assurera

que la rémunération nette de cotisations sociales, hors prime d'ancienneté, n'est pas inférieure à ce qu'elle était auparavant.

2

Lorsque le bénéfice du régime complémentaire de retraite des cadres, au titre de l'article 36, est lié à un coefficient hiérarchique déterminé, l'entreprise concernée indiquera à l'organisme de retraite le nouveau seuil d'accès.

Article 9 Date d'application

Le présent accord ainsi que l'incidence du relèvement des coefficients hiérarchiques résultant de sa mise en application sur la prime d'ancienneté prennent effet au 1^{er} juin 1975.

Classifications

Agent sans spécialité (catégorie 2 ; coefficient 125)

Agent effectuant des travaux élémentaires, sans responsabilité, ne nécessitant ni connaissance, ni adaptation préalable.

Emplois communs

Balayeur et personnel de nettoyage, effectue tous travaux de nettoyage courant, à l'exclusion du lessivage des peintures et du nettoyage des baies de grande hauteur.

Manutentionnaire, effectue des travaux simples et courants de manutention ne nécessitant qu'une mise au courant très sommaire.

Glace et verre coulé

Rouleur de caisses vides, livre les caisses aux emballeurs.

Cloueur de caisses, cloue les caisses.

Verre à vitre

Rouleur de caisses vides, livre les caisses aux emballeurs.

Cloueur de caisses, cloue les caisses.

Verre creux mécanique

Laveur décor, nettoie les rebuts d'impression et assure les manutentions utiles.

Monteur de cartons, monte à la main les éléments d'emballage par dépliage de cartons, mise en forme, collage, agrafage et positionnement d'intercalaires.

Verre technique

Monteur de caisses, assemble les éléments prédécoupés pour monter les caisses.

Assembleur de moules, assemble les éléments constituant les moules simples.

Services administratifs et généraux

Agent de liaison, chargé d'assurer la liaison entre les différents services, de distribuer le courrier et, accessoirement, de faire des courses.

Agent spécialisé 1^{er} échelon (catégorie 3 a ; coefficient 135)

Agent exécutant ou participant à des travaux d'adaptation rapide ne nécessitant qu'une mise au courant sommaire et une formation pratique d'au plus trois semaines. Met en oeuvre des moyens connus et habituels entrant dans le cadre de consignes simples expliquées par voie démonstrative ou orale et éventuellement confirmées par écrit.

Emplois communs

Conducteur de chariot automoteur, chargé de la conduite et du contrôle de l'ordre de marche d'un chariot automoteur, sans gerbage.

Chargeur, exécute manuellement ou à l'aide d'un transpalette à main ou électrique, après identification et comptage, le chargement en camions, wagons ou conteneurs, ou le déchargement.

Glace et verre coulé

Rentreux de verres, prend le verre à la sortie du four à recuire et le rentre en magasin, classe les volumes suivant leur destination.

Verre à vitre

Rouleur de caisses pleines, assure, éventuellement à l'aide d'élingues, la manutention des caisses pleines et leur mise en place sur les quais d'expédition ou les véhicules.

Fibre de verre textile

Ensacheur billes, surveille le remplissage, le pesage et effectue la fermeture des sacs de billes. Identifie et range les sacs.

Garnisseur mat, chargé de l'alimentation des râteliers après recherche des bouts sur les gâteaux. Surveille le dévidage.

Fibre de verre isolation

Emballeur, reçoit, compte, empile ou emballe manuellement ou mécaniquement les produits bons sortant de la ligne. Participe à d'autres travaux tels que débouillage, surveillance, préparation, pesage, étiquetage, manutention.

Verre creux mécanique

Trieur, trie ou retre les articles présentant des défauts évidents. Place les articles triés ou retriés en cartons, caisses ou harasses ou sur convoyeurs, etc.

Agent sur machine décor, utilise, avec ou sans repérage, une machine semi-automatique ou automatique.

Emballeur, conditionne lui-même les objets en caisses, cadres ou harasses.

Verre technique

Soudeur de baguettes, soude bout à bout des baguettes de silice à l'aide d'un chalumeau.

Trieur-conditionneur (lunetterie optique), ramasse les articles en éliminant ceux qui présentent des défauts d'aspect évidents et les dispose dans des conditionnements prédéterminés.

Scieur platineur (mesures libres, lunetterie optique), débite et ébauche des bandes aux dimensions données.

Services administratifs et généraux

Facteur d'étage, assure la réception, le tri et la distribution du courrier.

Agent spécialisé 2^e échelon (catégorie 3 b ; coefficient 145)

Agent exécutant ou participant à des travaux nécessitant une formation pratique de quelques semaines, sans connaissances générales du métier et pouvant impliquer des choix simples dans l'exécution de son travail courant. Met en oeuvre des moyens connus et habituels dans le cadre de consignes permanentes ou précises, écrites ou non, et expliquées par voie démonstrative ou orale.

Emplois communs

Conducteur de chariot automoteur, chargé de la conduite et du contrôle de l'ordre de marche d'un chariot automoteur. Effectue des travaux exigeant une pratique suffisante de la conduite, de la manutention et du stockage pouvant comporter du gerbage, nécessitant une habileté particulière.

Conducteur de pont roulant, conduit un pont roulant à crochet ou à crapaud, mais n'en assure pas l'entretien ni les réparations courantes.

Glace et verre coulé

Conducteur de machine à façonner, à l'aide d'une machine ou d'un appareil d'emploi simple façonne en totalité ou en partie le pourtour des volumes.

Caleur expédition verre coulé, participe à la mise en wagons du verre livré, effectue le bourrage et cloue.

Verre à vitre

Conditionneur de verre à vitre, avec un coéquipier positionne les volumes en équilibrant la charge sur les différents agrès en service pour les expéditions. Effectue parfois la mise sous papier ; exécute le brêlage.

Fibre de verre textile

Bobineur silionne, assure, en liaison avec les conducteurs de filières, la réception et la relance des fils sur les bobinoirs, l'enlèvement et le rangement des gâteaux produits. Doit assurer la propreté des bobinoirs qu'il a à conduire.

Eplucheur finissage textile, recherche l'extrémité des fils sur les enroulements. S'assure de l'intégrité des fils. Élimine les défauts d'aspect usuels, pèse et classe les enroulements.

Fibre de verre isolation

Agent de conditionnement, outre les travaux de l'emballeur, élimine les produits présentant des défauts, peut en fonction du programme, préparer les matériels et fournitures de conditionnement, compléter les fiches de fabrication,

les fiches palettes...

Enrobeur, effectue tous les travaux nécessaires à l'enrobage des coquilles. Trie et emballe les produits finis et enregistre la quantité.

Verre creux mécanique

Visiteur, visite ou contre-visite, visuellement ou à l'aide d'instruments de mesure, des articles en éliminant ceux qui ne correspondent pas à un choix déterminé par des normes ou des échantillons limites. Est généralement chargé de placer les articles ainsi visités ou contre-visités en cartons, caisses ou harasses ou sur convoyeurs, etc.

Contrôleur « Test », fait des prélèvements selon des consignes ou des normes. Effectue sur des échantillons des mesures simples (pression, capacité, poids, choc thermique, etc.) et rend compte des résultats.

Agent sur machine décor, décore des articles plats ou creux à l'aide d'une machine à décorer semi-automatique ou automatique. Vérifie visuellement l'aspect du décor compte tenu des normes ou échantillons limites. Effectue les réglages courants de la machine.

Verre technique

Coupeur sur machine à bras articulé, effectue les ouvertures et coupes sur moulages de fonderie.

Polisseur machine (lunetterie optique), débite et surface des échantillons de verre aux cotes données avec un fini déterminé.

Visiteur (lunetterie, optique), visite, visuellement ou à l'aide d'instruments de mesure, des articles en éliminant ceux qui ne correspondent pas à un choix déterminé par des normes ou des échantillons limites.

Services administratifs et généraux

Tireur de plans et de documents, reproduit des documents à l'aide de machines nécessitant des réglages et des interventions simples. Répartit et range les documents ou originaux. Nettoie les machines.

Agent spécialisé 3^e échelon (catégorie 3 c : coefficient 155)

Agent qui sans avoir fait un véritable apprentissage ou avoir reçu un enseignement professionnel particulier exécute ou participe à des travaux spécialisés pouvant exiger une part d'initiative au niveau du choix entre les solutions connues et usuelles. Emploi nécessitant une formation de quelques semaines pour une bonne pratique de sa spécialité, sans connaissances générales du métier. Met en oeuvre des moyens connus et habituels pouvant être variés dans le cadre de consignes précises et détaillées fixant les modes opératoires donnés par voie orale ou écrite.

Emplois communs

Conducteur de chariot approvisionneur ou réceptionniste effectue à l'aide d'un chariot élévateur, dont il contrôle l'ordre de marche, les rangements, réceptions et répartitions en organisant l'ordre de ses manutentions pour subvenir en temps voulu aux besoins des ateliers selon le programme de fabrication. Utilise et complète éventuellement les documents de pointage des mouvements.

Glace et verre coulé

Coupeur sur machine klages, généralement secondé par un aide, découpe sur machine des volumes destinés à la trempe (pare-brise, lunettes, latéraux, baies, etc.) Effectue le réglage de la molette et les changements de gabarit.

Coupeur petit verre, coupe, dans les volumes refusés par les visiteurs, des volumes de dimensions inférieures, en éliminant les défauts et en limitant les pertes.

Verre à vitre

Recoupeur, découpe manuellement, dans des bandes de verre à vitres de toutes épaisseurs et de dimensions maximales 188 x 120 centimètres, des volumes de forme rectangulaire suivant les commandes. Utilise au mieux les bandes défectueuses en réalisant des volumes aux mesures normalisées.

Fibre de verre textile

Releveur-emballeur peseur stratifil, effectue le ramassage, l'emballage et le pesage des fabrications de l'atelier stratifil. Effectue le conditionnement des produits de l'atelier. Rédige les documents et utilise, si nécessaire, des tables de conversion de poids en mesures étrangères.

Conducteur de filières, silionne, surveille la marche d'un groupe de filières silionne. Effectue la relance de ces filières.

Fibre de verre isolation

Machiniste finition-transformation, suivant les indications données, règle et maintient les conditions de marche des appareils de finition-surfage, trie les produits, complète les fiches de fabrication, prépare et lance les produits suivant les programmes de fabrication.

Mouleur, approvisionne, effectue la mise en service et la conduite des installations de moulage ; élimine les primitifs

et les produits défectueux ; complète les fiches de fabrication.

Verre creux mécanique

Contrôleur statistique, constitue l'échantillonnage selon des normes précises et connues. Constate la valeur des lots d'après les fiches de spécification, par examen, utilisation de calibres et montages de contrôle. Règle des appareils de mesure et de contrôle suivant des normes et des procédures données. Enregistre les résultats obtenus à l'aide de formules simples et déterminées et rend compte en cas d'anomalies.

Préparateur d'écrans décor, ayant une pratique suffisante et l'habileté requise pour effectuer convenablement les divers montages, traitements, tirages, etc. Est chargé de la confection de tous écrans d'impression.

Visiteur superchoix, chargé de trier convenablement les articles ci-après dont le choix particulièrement délicat et difficile exige non seulement une pratique suffisante de la visite, mais aussi des aptitudes spéciales requises : champenoises dans le cas de plusieurs choix, articles de parfumerie de luxe et produits finis télévision. Est, de plus, généralement chargé de placer ces articles visités dans les cartons, caisses ou harasses ou sur convoyeurs, etc.

Verre technique

Coupeur sur machine à bras articulé, effectue les ouvertures et coupes sur moulages de fonderie à partir de plans.

Coupeur verre d'optique (lunetterie optique), découpe dans des plateaux de toutes présentations et dans la gamme complète de type de verres, des ébauches aux sections, poids et tolérances exigés pour le moulage de pièces. Doit assurer une activité normale, faire un rebut matière limité et rester dans un seuil général intérieur aux normes qualificatives suivantes :

3,0 p. 100 pour les verres de dureté moyenne ;

4,5 p. 100 pour les verres durs ;

8,0 p. 100 pour les verres tendres.

Conducteur de rectifieuse plane, usine des plaques de silice, micaver... Effectue les réglages.

Coupeur de creusets, effectue à l'aide de coupeuses, tourets, lapidaires, bandes abrasives et flexibles les opérations de finition des creusets.

Etireur fil, surveille la fabrication de fil en continu et effectue les réglages des chalumeaux.

Services administratifs et généraux

Dactylographe, employé sur machine à écrire capable de 25 mots/minutes, ayant une bonne orthographe et présentant d'une façon satisfaisante son travail.

Employé de comptabilité, agent exécutant dans un bureau de comptabilité et suivant les directives du comptable ou du chef comptable, des travaux élémentaires de comptabilité ne nécessitant pas la connaissance générale du mécanisme comptable.

Employé administratif, effectue des travaux administratifs simples, transcrit des renseignements, complète des documents, fait des calculs simples, met à jour des tableaux et graphiques, signale les anomalies qu'il constate.

Services techniques

Aide de laboratoire, exécute des travaux simples de préparation sur des produits ou matériaux destinés à être analysés par des agents de coefficients supérieurs. Il effectue des mesures simples, fait des calculs élémentaires, consigne les résultats en soulignant les anomalies qu'il constate.

Agent qualifié 1^{er} échelon (catégorie 4 a ; coefficient 165)

Agent exécutant ou participant à des travaux qualifiés courants, exigeant des connaissances du métier acquises soit par une formation professionnelle pouvant être sanctionnée par un certificat d'aptitude professionnelle, soit par une expérience pratique équivalente. Met en oeuvre des moyens connus, habituels et variés impliquant un certain degré d'initiative dans le cadre d'instructions précises et détaillées pouvant être appuyées par voie d'explications ou par schémas ou dessins indiquant les actions à accomplir et les procédés à appliquer. Contrôle les résultats des opérations, notamment pour éviter les dommages pour les hommes, les produits, le matériel.

Entretien

Maçon-fumiste, effectue les travaux simples de maçonnerie-fumisterie nécessités par la construction, reconstruction, réparation à chaud, l'entretien, la mise hors feu, la coulée et l'atrempage, tels que confection de parois et voûtes de carnaux en partie droite, grandes voûtes en plein cintre, taille de réfractaires de forme simple.

Mécanicien, confectionne et répare des pièces simples mettant en oeuvre les opérations courantes de mécanique. Procède à des vérifications ou visites localisées, au montage ou démontage d'organes ou d'appareils simples. Participe aux divers travaux d'entretien ou de montage au sein d'un groupe.

Electricien, effectue des travaux de visite, révision, dépannage sur des équipements ou matériels simples, soit élec-

triques ou électroniques ou pneumatiques ou de régulation. Utilise des schémas d'exécution simples, participe à d'autres travaux au sein d'un groupe d'agents d'entretien.

Glace et verre coulé

Coupeur sur table mécanisée (type Sauter), procède sur machine de découpage mécanique à la découpe des grands carreaux, préalablement estimés. Positionne les outils de coupe suivant les dimensions demandées, effectue les réglages et remplacements de l'outillage.

Coupeur main, découpe d'après les gabarits en bois, des petites séries de volume en forme aux dimensions demandées.

Verre à vitres

Coupeur, découpe, principalement en mesures normalisées, manuellement ou à l'aide d'un pont de découpe dans des plateaux de verre ordinaire (mince, normal, fort) et de dimensions permettant une mise à table à la main, des volumes de forme rectangulaire de choix courants, suivant les commandes. Exploite au mieux les plateaux, notamment en découpant dans les chutes ou les zones à défauts permanents des volumes correspondant à d'autres commandes ou à des mesures normalisées.

Fibre de verre textile

Fileur verranne, assure la conduite d'un groupe de machines et de filières. Effectue les réglages thermiques et mécaniques après contrôle par prélèvements.

Conducteur de machines à billes, surveille le formage des billes et effectue divers réglages après contrôle par prélèvements. Procède au déverrage des tiroirs de coupe, au nettoyage et au graissage des mécanismes.

Analyste qualité, effectue et enregistre les tests de conformité des produits avec les spécifications de fabrication. Donne en fin de poste les résultats. En cours de poste, signale au chef d'équipe les tendances pouvant nécessiter des actions correctives et informe le vérificateur de qualité de tout résultat en dehors des limites de rejet.

Fibre de verre isolation

Régleur machine coquilles « procédé hollandais », effectue les changements d'équipement et les différents réglages qu'impliquent la mise en route, les démarrages et l'exploitation.

Préparateur de liants, prépare les quantités variables de liants en fonction des besoins. Effectue les pesées et mesures volumétriques des différents ingrédients et les mélanges. Enregistre les consommations.

Verre creux mécanique

Sondeur ou contrôleur, par référence aux spécifications techniques, suit le niveau de qualité de la fabrication en effectuant des prélèvements d'articles qu'il contrôle. Remplit les feuilles de contrôle et informe les visiteurs et les fabricants des anomalies constatées.

Verre technique

Scieur platineur dimensions fixes toutes formes (lunetterie optique), façonne des pièces de toutes formes par sciage et platinage avec des bases et tolérances interdépendantes.

Coupeur verre d'optique (lunetterie optique), découpe dans des plateaux de toutes présentations et dans la gamme complète de types de verres, des ébauches aux sections, poids et tolérances exigés pour le moulage de pièces. Doit assurer une activité normale, faire un rebut matière limité et rester dans un seuil inférieur aux normes qualificatives suivantes :

2 p. 100 pour les verres de dureté moyenne ;

3 p. 100 pour les verres durs ;

6 p. 100 pour les verres tendres.

Calibreur-coupeur gros tubes et profilés, délimite les parties utilisables. Contrôle, calibre, effectue la coupe définitive avec des tolérances serrées. Assure les retouches.

Conducteur machine fusion arc, à partir de plans et programmes définis, assure par fusion à arc la fabrication de pièces standards en silice.

Mouleur verre d'optique (lunetterie optique), moule des pièces de toutes formes et courbures dans une gamme limitée en importances dimensionnelles et types de verres.

Services administratifs et généraux

Dactylographe, effectue la reproduction dactylographiée de documents divers sur tous supports, en assurant la mise en forme des textes et tableaux, le tirage définitif, la ventilation et le classement simple de ces documents.

Sténodactylographe, ayant des connaissances professionnelles du niveau du C.A.P. qui effectue des travaux simples de sténographie et de dactylographie avec une bonne orthographe et une présentation satisfaisante.

Aide-comptable, employé dont la formation comptable est suffisante pour effectuer des travaux tels que confection et vérification matérielle des documents accessoires. Employé au dépouillement et à la codification des pièces destinées à l'établissement des prix de revient (bons de matières, de main-d'oeuvre, etc.) d'une commande client, d'une commande matière.

Employé de production, enregistre la production journalière et mensuelle de l'atelier par produits, ou lignes, ou machines, à partir de documents divers dont la nature est définie. Comptabilise les entrées et sorties et effectue des recoupements. Effectue les calculs nécessaires à l'établissement de graphiques, de tableaux.

Agent qualifié 2^e échelon (catégorie 4 b ; coefficient 180)

Agent exécutant ou participant à des travaux qualifiés comportant les opérations d'un métier exigeant des connaissances acquises soit par formation professionnelle, soit par une pratique confirmée. Met en oeuvre les moyens de sa spécialité avec des applications pouvant être diversifiées entrant dans le cadre de consignes générales permanentes, éventuellement appuyées d'explications, de dessins, schémas ou croquis indiquant les actions à accomplir. Prend des initiatives pour adapter les instructions et prévoir les moyens d'exécution.

Entretien

Maçon-fumiste, effectue les travaux courants de maçonnerie-fumisterie nécessités par la construction, la reconstruction, les réparations à chaud, l'entretien, la mise hors feu, la coulée et l'attrempe, tels que confection de voûtes et coupoles de bassins (sauf clef de voûte), voûtes de brûleurs et de chambres. Possède les connaissances professionnelles qu'impliquent ces travaux, comprend un plan.

Mécanicien, effectue des travaux de visite, révision ou dépannage sur des organes ou matériels courants mécaniques, pneumatiques ou hydrauliques. Procède à la remise en état par échange standard ou réparation courante, à la confection de pièces pouvant comporter des opérations d'usinage et de soudure, aux essais de fonctionnement après remontage et réglages conformément aux indications de plans simples ou croquis. Participe à d'autres travaux au sein d'un groupe d'agents d'entretien.

Electricien, effectue des travaux de visite, révision, dépannage, sur des équipements ou matériels courants, électriques, électroniques, pneumatiques, de régulation. Utilise des plans et des schémas d'exécution, relève des schémas. Procède au remplacement ou à la réparation des pièces ou appareils défectueux. Effectue des réglages. Participe à d'autres travaux au sein d'un groupe d'agents d'entretien.

Glace et verre coulé

Trempeur série, surveille la marche du four et effectue les réglages courants de fabrication. Participe aux changements de fabrication et à l'entoilage des formes à bomber.

Coupeur grand verre, trace et découpe manuellement des plateaux de glace d'épaisseurs courantes, élimine les défauts avec le minimum de pertes.

Verre à vitre

Coupeur, découpe, principalement en mesures fixes, manuellement ou à l'aide d'un pont de découpe dans des plateaux d'épaisseurs courantes (mince, normal, fort, épais) et de dimensions permettant une mise à table à la main, des volumes de forme rectangulaire suivant les commandes. Exploite au mieux les plateaux, notamment en découpant dans les chutes ou les zones à défauts permanents des volumes correspondant à d'autres commandes ou à des mesures normalisées.

Etireur (bassin machines), s'occupe de la surveillance du puits d'étirage, de la surveillance des bords, cailloux et tous accidents dans le puits et dans la machine, jusqu'au premier balcon ; dans les trempes, conduit un des bords.

Fibre de verre isolation

Régleur de ligne isolation, effectue les réglages nécessaires à la marche d'une ligne Isolation. Procède aux opérations de réglages nécessités par les lancements, changements et arrêts de fabrication. Approvisionne les machines d'emballage.

Fileur microlène, effectue les différents réglages et interventions nécessités par un démarrage (combustion, mélange, pesage des fils, allumage et réglage des « jets »...). Surveille l'installation. Procède au remplacement d'équipements. Relève les éléments de marche.

Verre creux mécanique

Conducteur de machine automatique, veille à maintenir la qualité et la quantité optimales de production d'une machine, assure le graissage des moules, effectue les réglages courants, contrôle les articles (aspect, poids, dimensions, répartition et autres défauts). Intervient lors des incidents courants, dépannages rapides, chargements d'équipements et mises en route.

Sondeur ou contrôleur, par référence aux spécifications techniques, suit le niveau de qualité de la fabrication en effectuant éventuellement sur plusieurs lignes des prélèvements d'articles variés qu'il contrôle. Règle ses interventions

en tenant compte des résultats observés. Remplit les feuilles de contrôle et informe les visiteurs et les fabricants des anomalies constatées dans la qualité et le fonctionnement des appareils de visite.

Verre technique

Coupeur verre d'optique (lunetterie optique), découpe dans des plateaux de toutes présentations et dans la gamme complète de types de verres, des ébauches aux sections, poids et tolérances exigés pour le moulage de pièces. Doit assurer une activité normale, faire un rebut matière limité et rester dans un seuil général inférieur aux normes qualificatives suivantes :

1,5 p. 100 pour les verres de dureté moyenne ;

2,0 p. 100 pour les verres durs ;

5,0 p. 100 pour les verres tendres,

et, en outre, effectuer des découpes spéciales.

Mouleur verre d'optique (lunetterie optique), moule des pièces de toutes formes et courbures dans une gamme étendue en importances dimensionnelles et dans tous les types de verres.

Conducteur machine fusion arc (pièces spéciales et standards), à partir de plans et programmes définis, assure par fusion à arc la fabrication de toutes sortes de pièces standards et spéciales.

Façonnier à la main, effectue manuellement tous les travaux de coupe, de découpe, d'usinage et de préparation des différentes pièces fabriquées ou soudées au chalumeau.

Services administratifs et généraux

Sténodactylographe, prend en sténo et frappe du courrier, des textes et des tableaux divers (100 mots-minute en sténo - 40 mots-minute à la machine). Tient à jour le classement de ces documents, effectue différents travaux administratifs annexes.

Aide-comptable, chargé d'enregistrer les mouvements sur des comptes de tiers, établit mensuellement les balances. Justifie le solde de ces comptes et assure les reports de règlements. Effectue le classement et l'archivage des pièces comptables.

Agent qualifié 3^e échelon (catégorie 4 c ; coefficient 190)

Agent exécutant ou participant à des travaux qualifiés exigeant des connaissances professionnelles affirmées qui ne peuvent être acquises que par un apprentissage ou une longue pratique. Met en oeuvre des moyens connus très diversifiés, impliquant des initiatives au niveau des modes opératoires et des moyens d'exécution, contrôle le résultat des opérations dans le cadre des consignes générales de travail données par voie d'explications, schémas, croquis, plans, indiquant l'objectif à atteindre.

Entretien

Maçon-fumiste, seul ou aidé par d'autres agents, effectue à partir d'implantations établies les travaux de réalisation en maçonnerie-fumisterie sur plusieurs types de fours de verrerie et autres installations, nécessaires pour la construction et la reconstruction, les réparations à chaud, l'entretien, la mise hors feu, la coulée et l'attrempage. Possède les connaissances professionnelles qu'impliquent ces travaux tels que la lecture de plans d'ensemble.

Mécanicien, assure des interventions sur des machines et des appareillages mécaniques, hydrauliques, pneumatiques, et des appareils à vapeur. Localise l'origine des incidents et y remédie. Procède à la remise en état par réparation d'éléments, à la réalisation de pièces diverses mettant en oeuvre des techniques d'usinage et de soudure courante à partir de plans, croquis, schémas, aux remontages et réglages conformément aux conditions de fonctionnement en se référant à des plans et instructions.

Electricien, intervient sur des installations comportant des machines ou équipements variés à technique classique électrique, électronique, pneumatique, de régulation. Localise l'origine des incidents et procède aux dépannages. Participe aux opérations d'entretien, de révision, de remise en état, de réalisation d'installations. A partir d'instructions, réalise des modifications. Utilise des plans et des schémas de principe, relève des schémas d'installation.

Glace et verre coulé

Trempeur série (fours mixtes), surveille la marche du four et effectue les réglages de fabrication. Assure et coordonne les changements de fabrication.

Trempeur détail et produits spéciaux (fours verticaux), conduit le four selon des consignes générales et d'après ses propres observations pour tremper des produits variés nécessitant des réglages appropriés aux types de produits et aux caractéristiques demandées. Participe ou procède, selon les cas, aux changements de fabrication.

Coupeur installation, trace et découpe des plateaux de produits variés en toutes épaisseurs, après avoir détecté les défauts et les avoir éliminés avec le minimum de pertes.

Conducteur de boudinage assemblage, conduit un ensemble de boudinage et assemblage, effectue les réglages et

remédie aux incidents.

Verre à vitre

Coupeur, découpe manuellement, ou à l'aide d'un pont de découpe, dans des plateaux de toutes épaisseurs (mince, normal, fort, épais, extra-épais) et de toutes dimensions, des volumes de forme rectangulaire de tous choix suivant les commandes. Exploite au mieux les plateaux, notamment en découpant dans les chutes ou les zones à défauts permanents des volumes correspondant à d'autres commandes ou à des mesures normalisées.

Fibre de verre textile

Régleur de filières silionne, vérifie les compteurs de contrôle du titre, effectue le réglage des filières et apprécie la fiabilité du verre. Note le résultat de ses interventions.

Contrôleur de qualité, effectue sur l'ensemble des produits de toutes les fabrications les classements de contrôle pour suivre l'évolution de la qualité des fabrications en fonction des normes. Présente les résultats sous différentes formes. Procède à des calculs de titre permettant le réglage des filières. Effectue la visite de réception des fournitures consommables de fabrication.

Fibre de verre isolation

Opérateur-fibrage procédé « Super-Tel », surveille l'ensemble des installations et effectue les réglages relatifs à la marche des avant-corps et du fibrage, à la répartition des fibres, à la distribution d'encollage et de colorants. Participe aux opérations et réglages nécessités par les lancements, changements et arrêts de fabrication. Participe aux opérations de changement des équipements de fibrage. Assure éventuellement la conduite d'une machine à calcin et d'appareils de distribution de sable ou autres produits de charge. Relève les éléments de marche.

Régleur ligne voile, procède aux opérations et aux réglages nécessités par les lancements, la marche, les changements et les arrêts de fabrication. Effectue et note divers contrôles sur les encollages et les caractéristiques des voiles. S'assure de la bonne distribution de l'encollage et, pour certaines fabrications, de l'alimentation et de la distribution des fils de renforcement.

Verre creux mécanique

Conducteur mécanicien de machines automatiques, possède les connaissances professionnelles affirmées ; assiste les conducteurs en cas de fabrication difficile, conduit tous les types de machines, aide et remplace pendant leurs absences les mécaniciens de fabrication verrière.

Verre technique

Mouleur verre d'optique (lunetterie optique), moule des pièces de toutes formes et courbures dans une gamme complète en importances dimensionnelles, et dans tous les types de verres. Effectue les fabrications particulières.

Etireur semi-continu, règle et conduit un ensemble d'étirage afin d'obtenir des tubes, baguettes et profilés.

Façonnier main et machines, effectue, suivant plan et bon de commande, des travaux de rectification, tronçonnage, façonnage sur lapidaire, rodage et perçage.

Services administratifs et généraux

Sténodactylographe correspondancier, prend en sténo et frappe du courrier, des textes divers. Est capable de prendre en sténo les interventions au cours de réunions de travail, enregistre le courrier. Assure la diffusion du courrier et des notes ou documents sans consignes précises, répond seul à des lettres ayant un caractère habituel ou répétitif. Tient à jour un classement.

Aide-comptable de gestion budgétaire, relève et valorise par centre de frais les activités mensuelles de production. Enregistre sur les fiches de stocks les mouvements comptables de produits en cours de fabrication. Éventuellement, établit par produit la situation détaillée des stocks de produits finis. Effectue les calculs de résultats mensuels selon un processus défini.

Services techniques

Employé technique, employé travaillant sous les ordres d'un agent d'un échelon supérieur dans les services méthodes, devis, bureau de lancement ou d'ordonnancement, de planning ou d'atelier, ayant acquis au cours de son travail dans ces services une formation professionnelle lui permettant de prendre certaines initiatives limitées et contrôlées, relatives à la marche courante des ateliers pour lesquels les services travaillent.

Aide-chimiste, effectue des mesures, des contrôles, des analyses ou dosages courants suivant des processus définis. Monte des appareillages. Surveille les essais. Effectue les calculs correspondants, consigne les résultats.

Agent hautement qualifié 1^{er} échelon (catégorie 5 a ; coefficient 200)

Agent réalisant des travaux hautement qualifiés dont l'exécution exige des bonnes connaissances technologiques et pratiques d'un niveau équivalent à un brevet professionnel. Met en oeuvre des moyens connus ou adaptés dans des applications variées, impliquant souvent une assez large initiative dans le choix des opérations, aménage les moyens

d'exécution, contrôle le résultat des opérations.

Entretien

Maçon-fumiste, seul ou en collaboration avec d'autres maçons, effectue sur tous les types de fours de verrerie et autres installations la construction et la reconstruction, les réparations à chaud, l'entretien, la mise hors feu, la coulée et l'attrempage. Possède les connaissances technologiques et pratiques qu'impliquent ces travaux, utilise des plans d'ensemble, sait faire un croquis coté. Participe avec le chef d'équipe maçon ou le responsable de fusion aux tracés d'implantation et au suivi de la réalisation technique des travaux définis dans les catégories précédentes.

Mécanicien, seul ou aidé, assure des interventions sur des matériels et équipements mécaniques, pneumatiques, à vapeur, hydrauliques, dans les domaines de l'entretien systématique et fortuit, de réalisation, modification et remise en état. Recherche l'origine des incidents et y remédie. Procède aux montages, réglages, conformément aux normes, conditions de fonctionnement en se référant à des plans d'ensemble, à des nomenclatures et à des instructions. Exemple de niveau d'intervention : révision complète de compresseurs de forte puissance.

Electricien, seul ou aidé, intervient sur des circuits de distribution (H.T. et B.T.) de puissance et d'asservissement. Recherche l'origine des incidents. Procède aux dépannages et réparations. Participe aux opérations d'entretien, de révision, de remise en état, de réalisation d'installations. A partir d'instructions, réalise des modifications. Utilise des plans et des schémas de principe, réalise des schémas d'exécution.

Glace et verre coulé

Coupeur sur plans, après examen des volumes, les découpe manuellement (molette, diamant, contourneur, etc.) en produits variés de formes et épaisseurs diverses, d'après des plans ou des croquis. Réalise les gabarits nécessaires.

Opérateur bain et déversoir, enregistre et contrôle de nombreux renseignements nécessaires à la vérification de la bonne marche de la fabrication (bain et déversoir), afin de procéder ou de faire procéder aux réglages nécessaires. Intervient en particulier pour surveiller et corriger le fonctionnement des différents appareils ainsi que pour centrer la feuille lors des changements d'épaisseur. Participe aux diverses interventions faites sur le bain.

Verre à vitre

Opérateur, effectue des réglages et des contrôles sur les différentes machines d'étirage, afin d'obtenir le rendement optimal. Mesure les épaisseurs de diverses bandes de verre et tient à jour une feuille de marche par machine.

Receveur, suit la marche des appareils de découpe des machines d'étirage. Surveille la qualité du verre, s'assurant régulièrement de la conformité de cette qualité entre le verre étiré et le choix des commandes. Calcule la vitesse d'étirage sur chaque appareil. Assume la responsabilité technique de l'ordre des commandes à traiter et de la qualité du croquage.

Fibre de verre textile

Contrôleur de qualité et d'essais, effectue sur l'ensemble des produits de toutes les fabrications les classements de contrôle pour suivre l'évolution de la qualité des fabrications en fonction des normes. Présente les résultats sous différentes formes. Procède à des calculs du titre permettant le réglage des filières. Effectue la visite de réception des fournitures consommables de fabrication. Dans le cadre des essais ou des fabrications nouvelles, exécute et met au point les contrôles qui lui sont définis. Contribue également à la transposition en industriel des nouvelles méthodes de contrôle.

Fibre de verre isolation

Opérateur fusion fibrage « Super-Tel », règle, surveille et maintient les conditions de marche sur l'ensemble des installations de fusion, de conditionnement du verre, de fibrage, de répartition et d'encollage. Effectue les opérations et les réglages nécessaires, en cours de marche et d'attrempage, de lancements, de changements et d'arrêts de fabrication. Participe à des opérations de changement des équipements de fibrage. Relève les éléments de marche.

Opérateur fusion fibrage « Voile », règle, surveille et maintient les conditions de marche sur l'ensemble des installations de fusion, de conditionnement du verre, de fibrage, de répartition et d'encollage. Effectue les opérations et les réglages nécessaires en cours de marche et d'attrempage, de lancements, de changements et d'arrêts de fabrication. Participe à des opérations de changement des équipements de fibrage. Relève les éléments de marche.

Premier conducteur de four de laine de roche, assisté dans certains cas d'un aide-conducteur, conduit l'unité, surveille le fonctionnement des installations, règle les conditions d'exploitation, s'assure de la qualité du produit fini et des opérations de mise en route et de changement de fabrication. S'assure de l'approvisionnement en matériel de conditionnement.

Verre creux mécanique

Mécanicien de fabrication verrière, assure la surveillance du fonctionnement et les réglages et dépannages d'un groupe de machines diverses, effectue le diagnostic des causes d'apparition de défauts et y remédie ; participe aux changements d'outillages et aux mises en route ; conseille les conducteurs.

Services administratifs et généraux

Sténodactylographe secrétaire, prend en sténo et frappe du courrier, des textes divers. Est capable de prendre en sténo des interventions au cours de réunions de travail en vue de préparer les éléments du compte rendu. Est chargé de rédiger du courrier courant sur simples indications verbales. Assure, selon directives, la constitution de dossiers et leur tenue à jour, classe les dossiers et la documentation du service.

Comptable (commercial, industriel ou gestion budgétaire), agent traduisant en comptabilité les opérations commerciales, industrielles ou financières ; les compose et les assemble pour que l'on puisse en tirer prix de revient, balance, écarts, bilans, statistiques, prévisions de trésorerie, etc. Est capable de justifier en permanence les soldes des comptes dont il a la charge. Établit soit le prix de revient industriel, soit le prix de revient commercial d'un produit manufacturé en collationnant tous les éléments utiles.

Services techniques

Dessinateur détaillant, partant d'un dessin d'ensemble, exécute les dessins des différentes pièces formant cet ensemble avec leurs cotes telles qu'elles existent sur cet ensemble ou telles qu'on peut les mesurer sur cet ensemble, sait recopier un croquis ou un dessin.

Agent technique de laboratoire, agent particulièrement qualifié dans une spécialité (mécanique, électricité, etc.) sachant interpréter un dessin d'ensemble ou un schéma et capable d'effectuer seul par tous moyens, calculs simples et appareils, l'exécution des travaux relevant de sa spécialité qui lui sont demandés pour les besoins du laboratoire.

Aide-chimiste, effectue des mesures, des contrôles, des analyses ou dosages suivant des processus complexes, mais définis. Monte des appareillages. Surveille les essais. Met en forme les résultats (calculs, graphiques) et note ses observations.

Agent hautement qualifié 2^e échelon (catégorie 5 b ; coefficient 215)

Agent réalisant des travaux de haute valeur technique exigeant des connaissances technologiques et pratiques étendues. Capable de prendre des initiatives pour préciser les instructions, définir les modes opératoires, aménager les moyens d'exécution. Contrôle le résultat des opérations. Emploi comportant des responsabilités sur le résultat matériel du travail.

Entretien

Maçon-fumiste secondé le plus souvent par un ou plusieurs agents, effectue sur tous les types de fours de verrerie et autres installations, la construction et la reconstruction, les réparations à chaud, l'entretien, la mise hors feu, la coulée et l'attrempage. Possède les connaissances technologiques et pratiques qu'impliquent ces travaux. Utilise des plans d'ensemble. Sait faire un croquis coté. Est amené à seconder techniquement un chef d'équipe maçon ou un responsable fusion, notamment en participant aux traçages d'implantation, en prenant la responsabilité d'un groupe d'attrempage sur gros fours. Au cours de ces travaux, précise les instructions techniques et suit la réalisation.

Mécanicien, secondé le plus souvent, assure toutes les interventions sur les matériels et équipements mécaniques, pneumatiques, hydrauliques, dans les domaines de l'entretien systématique et fortuit, de réalisation, modification et remise en état. Recherche l'origine des incidents et y remédie. Procède aux montages, réglages, conformément aux normes, conditions de fonctionnement en se référant à des plans d'ensemble, à des nomenclatures et à des directives. Précise les instructions techniques et suit la réalisation. Exemple de niveau d'intervention : révision complète d'ensembles de compresseurs, turbocompresseurs et de leurs accessoires.

Electricien, seul ou secondé, intervient sur l'ensemble des circuits de distribution (H.T. et B.T.) de puissance et d'asservissement. Recherche l'origine des incidents. Procède aux dépannages et réparations. Participe aux opérations d'entretien, de remise en état, de révision, de réalisation d'installation. A partir de directives, réalise des modifications. Précise les instructions techniques et suit la réalisation.

Glace et verre coulé

Opérateur float étenderie, surveille en permanence sur les écrans de télévision et appareils de contrôle la largeur de la feuille, son cheminement total dans le bain et le fonctionnement de l'ensemble de l'installation (déversoir, bain, étenderie) régulée par ordinateur. Modifie depuis la cabine, ou fait modifier la position des appareils pour empêcher ou prévenir la perte de feuille et maintenir les caractéristiques demandées. Intervient lors d'anomalie ou d'incident, prend les mesures appropriées.

Verre creux mécanique

Agent technique de fabrication verrière, surveille le fonctionnement de toutes les machines ; suit plus particulièrement les démarrages de fabrication ou les fabrications difficiles ; conseille les mécaniciens.

Services administratifs et généraux

Sténodactylographe secrétaire, prend en sténo et frappe du courrier et des textes divers. Est capable de prendre en sténo des interventions au cours de réunions de travail dont il assure le compte rendu. Est chargé de rédiger du

courrier courant sur simples indications verbales. Prépare des dossiers en recherchant des documents. Assure l'ensemble du classement du service.

Doit être suffisamment au courant des questions traitées pour pouvoir, dans les limites déterminées par la personne à laquelle il est attaché, prendre à l'occasion certaines initiatives ou donner certains renseignements, notamment en cas d'absence de cette dernière.

Sténodactylographe correspondancier bilingue, dans les fonctions définies pour l'emploi de sténodactylographe correspondancier en catégorie 4 c, outre la langue française, utilise une langue étrangère dans les travaux de correspondance.

Comptable de gestion budgétaire, après avoir recueilli les renseignements constatés nécessaires, établit des états constitutifs du tableau de bord et de contrôle budgétaire (calcul des standards et des écarts). A partir de ces états, met en forme les tableaux définitifs de synthèse et justifie les différences d'incorporation.

Services techniques

Dessinateur d'exécution, peut sortir le détail de toutes les pièces d'un ensemble, connaît les possibilités de fabrication, doit pouvoir vérifier la possibilité de montage d'un ensemble par reconduction.

Aide-chimiste, fait des analyses complètes de composés nécessitant la recherche et le dosage des éléments chimiques suivant des processus complexes, mais définis. Monte des appareillages, effectue et suit le déroulement des essais. Met en forme les résultats (calculs, graphiques) et par ses observations apporte des éléments d'interprétation.

Techniciens et agents de maîtrise (catégorie 6 a ; coefficient 230)

Technicien : agent dont la fonction exige des connaissances générales et techniques d'un niveau équivalent à celui du brevet de technicien (B.T.) acquises soit par formation spécifique, soit par perfectionnement ou expérience.

Il doit prendre des décisions pour adapter ses interventions en fonction des conditions propres à chaque cas particulier.

Il peut être appelé, dans sa spécialité, à conseiller d'autres agents et à exercer un contrôle technique.

Agent de maîtrise : agent assurant l'encadrement d'un groupe composé principalement d'agents spécialisés et pouvant comprendre quelques agents qualifiés.

Cette fonction exige des connaissances techniques d'un niveau au moins équivalent à celui d'agent qualifié, acquises soit par formation spécifique, soit, le plus souvent, par expérience ou perfectionnement.

Il assure la conduite de travaux nécessitant des décisions d'adaptation.

Il est responsable de l'organisation et de la répartition du travail dans son groupe et veille à l'application des consignes de sécurité.

En cas de travail posté continu ou semi-continu, il a normalement la possibilité de faire appel à un agent d'encadrement d'un niveau supérieur effectivement présent et compétent pour prendre les décisions nécessaires.

Services administratifs et généraux

Responsable de secrétariat, dirige, coordonne et contrôle les travaux comportant quelques employés, exécute personnellement certains de ces travaux, en particulier les plus délicats.

Secrétaire bilingue, dans les fonctions définies pour l'emploi de sténodactylographe secrétaire en catégorie 5 a, outre la langue française utilise une langue étrangère.

Infirmier diplômé d'Etat, assure le service de l'infirmerie, assiste le médecin dans son activité médicale et en son absence prodigue aux malades ou blessés les soins de première urgence. Effectue généralement des tâches administratives de secrétariat du service médical ou médico-social.

Comptable fournisseurs et trésorerie, assure le traitement des factures fournisseurs (enregistrement et paiement) et la tenue des comptes de trésorerie, établit des éléments de prévision de trésorerie ; contrôle les différents états appartenant aux chaînes de traitements fournisseurs et trésorerie. Règle ou participe au règlement des litiges ayant trait aux paiements des fournisseurs, perceptions... Peut être aidé par un groupe d'agents qu'il conseille.

Services techniques

Dessinateur petites études, peut être chargé de mener à bonne fin une étude simple proposée par écrit et illustrée par des dessins ou des croquis rapidement faits représentant graphiquement l'organe tel qu'il a été défini ; capable de dessiner une modification pour l'amélioration d'un organe ou d'une petite installation déjà réalisée, cette modification lui ayant été clairement définie par son chef.

Agent technique de laboratoire, technicien possédant les connaissances théoriques et pratiques lui permettant d'exécuter, suivant les directives de son responsable, un programme courant d'essais comportant des essais physiques et mécaniques, des examens, contrôles et mesures optiques, micrographiques ou macrographiques de produits verriers ; effectue les calculs nécessaires, présente les résultats avec des observations.

Chimiste, technicien possédant les connaissances générales et pratiques permettant d'assimiler les méthodes d'analyse ou d'essai utilisées couramment en chimie. Effectue des calculs suivant les formules et équations chimiques. Monte des appareillages, prépare des produits chimiques, étalonne des appareils, effectue des analyses diverses et fait des observations sur la marche et le déroulement des opérations qui lui sont confiées. Peut collaborer à des recherches.

Fabrication et entretien

Chef d'équipe d'emballage et d'expédition, exerce un commandement sur un groupe d'ouvriers et de manoeuvres chargé de tous emballages et expéditions ou l'une ou l'autre de ces fonctions. Est responsable du contenu de chaque emballage et des conditions dans lesquelles il est effectué. Il assure le respect des consignes qui lui sont données.

Chef d'équipe décor, dirige, organise et contrôle le travail d'une équipe exécutant la décoration sur machines et le conditionnement des articles.

Chef d'équipe entretien et/ou travaux neufs, dirige, organise et contrôle une équipe comportant quelques agents qualifiés ou non dans un même métier.

Techniciens et agents de maîtrise (catégorie 6 b ; coefficient 250)

Technicien : agent dont la fonction exige les connaissances générales et techniques de l'échelon précédent.

Sa compétence acquise soit par expérience, soit par formation complémentaire doit lui permettre de prendre des décisions pour adapter ses interventions en fonction de l'interprétation des informations dans des circonstances variées.

Il peut être appelé, dans sa spécialité, à conseiller d'autres agents et exercer un contrôle technique.

Agent de maîtrise : agent assurant l'encadrement d'un groupe pouvant comprendre quelques agents hautement qualifiés ou d'un groupe d'agents spécialisés ou qualifiés pouvant être plus important qu'à l'échelon précédent.

Cette fonction exige des connaissances techniques d'un niveau au moins équivalent à celui d'agent hautement qualifié, acquises soit par formation spécifique, soit, le plus souvent, par expérience ou perfectionnement.

Il assure la conduite des travaux nécessitant des interventions techniques portant sur des modes opératoires et les méthodes de vérifications.

Il est responsable de l'organisation et de la répartition du travail dans son groupe et veille à l'application des consignes de sécurité.

Services techniques

Dessinateur d'études, exécute une étude d'organes ou d'appareils faisant partie d'un projet d'ensemble, possède des connaissances suffisantes de fumisterie, maçonnerie, fonderie, forge, usinage et montage ; applique les formules simples de résistance des matériaux se rapportant à son étude. Dans le cas d'installations, doit pouvoir se charger de l'étude de l'un ou plusieurs des ensembles que comporte une installation complète, d'après les renseignements qui lui sont donnés par son chef.

Agent technique de laboratoire, technicien possédant les connaissances théoriques et pratiques ainsi que l'expérience lui permettant d'exécuter, suivant les directives de son responsable, un programme varié d'essais, d'examen, de contrôles et de mesures principalement physiques concernant les produits verriers ; effectue les calculs nécessaires, rédige un rapport simple en consignait ses observations et conclusions.

Chimiste, technicien possédant les connaissances générales et pratiques permettant d'effectuer des analyses de verres, matières premières, produits chimiques, en utilisant des méthodes répertoriées et des appareillages chimiques ou physico-chimiques courants. A partir de directives, effectue des essais ou des mises au point de tests, d'appareillages ou de procédés et participe à des recherches ou à des essais. Doit pouvoir rédiger un rapport simple en consignait ses observations et conclusions.

Fabrication et entretien

Chef d'équipe fusion, dirige, organise et contrôle le travail des fondeurs et composeurs.

Chef d'équipe entretien et/ou travaux neufs, dirige, organise et contrôle une équipe de professionnels d'un même métier ou de métiers connexes.

Techniciens et agents de maîtrise (catégorie 6 c ; coefficient 270)

Technicien : agent dont la fonction exige des connaissances générales et techniques d'un niveau équivalent à celui du diplôme universitaire de technologie (D.U.T.) ou du brevet de technicien supérieur (B.T.S.) acquises soit par formation spécifique, soit par perfectionnement et expérience.

Il doit prendre des décisions pour adapter ses interventions en fonction de l'interprétation des informations dans des circonstances complexes et variées.

Il peut être appelé, dans sa spécialité, à conseiller d'autres agents et à exercer un contrôle technique.

Agent de maîtrise : agent assurant l'encadrement d'un groupe pouvant comprendre quelques agents de l'échelon 6 *a* ou du groupe plus important d'agents qualifiés et hautement qualifiés.

Cette fonction exige des connaissances techniques d'un niveau au moins équivalent à celui d'agent hautement qualifié, acquises soit par formation spécifique, soit par expérience et perfectionnement.

Il assure la conduite de travaux pour lesquels l'obtention des résultats fait appel à des solutions diversifiées et nécessitant des adaptations.

Il est responsable de l'organisation et de la répartition du travail dans son groupe et veille à l'application des consignes de sécurité.

Services administratifs et généraux

Agent d'études comptables, effectue à la demande des études, travaux ou contrôles exigeant de très bonnes connaissances des procédures comptables de la société. Intervient en cas de difficultés dans les sections, recherche les causes des erreurs et des litiges et propose des solutions.

Services techniques

Dessinateur d'études, exécute une étude d'organes ou d'appareils faisant partie d'un projet d'ensemble, possède des connaissances de fumisterie, maçonnerie, fonderie, forge, usinage et montage ; fait des calculs courts de résistance des matériaux. Doit pouvoir se charger de l'étude de l'un ou plusieurs des ensembles que comporte une installation complète d'après les renseignements qui lui sont donnés par son chef.

Agent technique de laboratoire, possède les connaissances théoriques et pratiques ainsi que l'expérience permettant d'effectuer seul, suivant les directives générales de son responsable, les essais et examens principalement physiques de produits verriers, le contrôle de traitements appliqués au verre par les techniques appropriées. Rédige un rapport en tirant de ses travaux les conclusions susceptibles d'être utilisées en fabrication.

Chimiste, technicien possédant les connaissances générales théoriques et pratiques permettant d'effectuer des analyses de verres, matières premières, produits chimiques en utilisant des méthodes appropriées et des appareils chimiques ou physico-chimiques complexes. A partir de directives générales, effectue seul des essais, des mises au point de tests ou de procédés, des adaptations simples de méthodes d'analyse, de mesure ou de contrôle et participe à des recherches, des études ou des essais complexes. Rédige un rapport technique en apportant une interprétation personnelle des résultats.

Fabrication et entretien

Chef de section décor, assure dans les meilleures conditions, secondé par les chefs d'équipe, la décoration sur machines, détermine le planning des travaux d'entretien, recherche les solutions aux problèmes techniques posés par la fabrication et la mise en place de techniques nouvelles.

Chef d'équipe ou contremaître entretien et travaux neufs, dirige, organise et contrôle une équipe de professionnels de différents métiers. Peut être assisté par un ou quelques agents de l'échelon 6 *a*.

Techniciens et agents de maîtrise (catégorie 6 d ; coefficient 290)

Technicien : agent dont la fonction exige les connaissances générales et techniques de l'échelon précédent.

Sa compétence acquise soit par expérience, soit par formation complémentaire doit, dans le cadre de sa fonction, lui permettre d'intervenir dans des cas inhabituels ou difficiles et de proposer des modifications de méthodes ou procédures existantes.

Ces interventions et propositions nécessitent l'analyse de la situation pour rechercher et interpréter les éléments de résolution.

Il peut être appelé, dans sa spécialité, à conseiller d'autres agents et exercer un contrôle technique.

Agent de maîtrise : agent assurant l'encadrement d'un groupe pouvant comprendre des agents de l'échelon 6 *b*.

Cette fonction exige des connaissances techniques d'un niveau au moins équivalent à celui du brevet de technicien (B.T.) acquises, soit par formation spécifique, soit par expérience et perfectionnement.

Il assure la conduite de travaux pour lesquels dans certains cas l'obtention des résultats exige qu'il mette en oeuvre des solutions inhabituelles.

Il est responsable de l'organisation et de la répartition du travail dans son groupe et veille à l'application des consignes de sécurité.

Services techniques

Dessinateur projecteur, a les connaissances d'un dessinateur d'études. Dessine effectivement. Est capable d'étudier seul un projet complet. Répartit et surveille l'exécution du travail. Fait la liaison entre les services d'études et les différents autres services.

Agent technique de laboratoire, technicien possédant les connaissances générales théoriques et pratiques étendues lui

permettant de mener à bien des essais entrepris en laboratoire ou sur des matériels d'exploitation, dans le cadre d'un programme général établi, en collaboration avec son responsable. Effectue, si nécessaire, une étude théorique ou bibliographique du problème posé. Peut concevoir et faire réaliser des montages ou appareillages, adapter des méthodes de mesure ou de contrôle, organiser un programme d'essais, et participer à des recherches et des essais complexes. Rédige un rapport technique en apportant une interprétation personnelle des résultats et en proposant éventuellement de nouvelles orientations de recherches ou d'essais.

Chimiste, technicien possédant les connaissances générales théoriques et pratiques étendues. Collabore avec l'ingénieur chimiste ou le chef de section, prépare les produits chimiques, les purifie, les analyse, les identifie et les dose en utilisant des méthodes et des appareillages variés. Dans le cadre d'un programme établi en collaboration avec son responsable, peut concevoir et faire réaliser des montages ou appareillages, mettre au point des tests, adapter des méthodes d'analyse, de mesure ou de contrôle, organiser un programme d'essais, et participer à des recherches et des essais complexes. Rédige un rapport technique en apportant une interprétation personnelle des résultats et en proposant éventuellement de nouvelles orientations de recherche ou d'essais.

Fabrication et entretien

Contremaître entretien et travaux neufs, assisté d'agents des échelons 6 *a* ou 6 *b*, est chargé, dans le cadre de directives générales, de faire réaliser des travaux neufs, de réparation et d'entretien en recherchant les conditions optimales propres à chaque intervention.

Chef de secteur de fabrication (verre d'emballage), sous la responsabilité du chef de fabrication, assure, en régime posté, la bonne marche du secteur de fabrication, contrôle les chefs d'équipe.

Techniciens et agents de maîtrise (catégorie 7 *a*, coefficient 315 ; catégorie 7 *b*, coefficient 345 ; catégorie 7 *c*, coefficient 375)

Agent dont la fonction exige des connaissances acquises par formation spécifique ou par expérience.

Connaissances générales dans plusieurs domaines, notamment technique, économique et humain dans les emplois où la conduite d'un groupe important d'agents est prédominante ;

Ou connaissances approfondies dans une des disciplines suivantes : scientifique, technique, juridique, économique, financière, commerciale, sociale, etc., dans les autres emplois.

Ces compétences sont mises en oeuvre dans des ensembles de travaux nécessitant la maîtrise de la situation et pour lesquels la marche à suivre est laissée à l'initiative de l'agent dans le cadre des orientations qui lui sont tracées.

Répond des résultats d'ensemble de son secteur d'activité.

Le classement dans les échelons 7 *a*, 7 *b* ou 7 *c* sera établi en fonction, notamment :

- des connaissances, des compétences et de l'expérience requises ;
- de la complexité et de la diversité des situations ;
- et du degré d'autonomie.

Chef de fabrication soufflage, pressage. - Fait exécuter sur les machines les commandes de fabrication. Est responsable en tout temps de la qualité du produit fini, recuit compris, et du rendement. Assure l'entretien des machines, veille aux économies des matières qu'il utilise, indique aux contremaîtres d'entretien les réparations à effectuer à l'arrêt sur les diverses machines qu'il emploie et propose toute amélioration technique désirable.

Chef de fusion. - A les responsabilités directes et complètes de la fusion du verre, de la marche des fours et de leurs appareils, ainsi que du personnel nécessaire à cette marche. Suit la bonne tenue et le réapprovisionnement du magasin réfractaire, la marche de l'atelier de composition et assure la surveillance des réparations de fours avec les responsables qui y sont préposés.

Chef des ateliers d'entretien. - Chargé de l'ensemble des installations mécaniques, électriques et autres et de leur entretien. A sous ses ordres les contremaîtres et chefs d'équipe intéressés.

Cadres (catégorie 8 *a* ; coefficient 390, puis après un an 410)

Agent ayant acquis par des études scientifiques ou professionnelles ou par expérience personnelle une formation technique appuyée sur des connaissances générales, souvent reconnues par un diplôme, qui lui permettent de se mettre rapidement au courant des questions de fabrication ou d'études, d'essais, d'achat, de vente, etc. et qu'il met en oeuvre dans l'accomplissement de ses fonctions, sans assumer une responsabilité complète et permanente qui revient en fait à son chef.

L'agent classé à ce niveau accédera aux autres échelons de la catégorie 8 selon les conditions habituelles, tenant compte de ses capacités et du niveau de la fonction qu'il assume.

Le classement en catégorie 8 *b* (coefficient 450) interviendra normalement après dix ans en catégorie 8 *a* (coefficient 410).

Cadres (catégorie 8 b, coefficient 450 ; catégorie 8 c, coefficient 550 ; catégorie 8 d, coefficient 660)

Cadre administratif, technique ou commercial généralement placé sous les ordres de l'employeur dans les entreprises à structure simple ou de son représentant dans les entreprises importantes et qui a à diriger ou à coordonner les travaux des ouvriers, employés, techniciens, agents de maîtrise ou cadres de niveaux à coefficients moins élevés placés sous son autorité, ou qui a des responsabilités équivalentes.

Compte tenu de l'extrême diversité de nature, de structure, de niveau technique et d'importance des entreprises ou établissements, le classement des fonctions d'ingénieurs et cadres dans les échelons *b*, *c* ou *d* sera établi notamment selon :

- l'importance des compétences requises ;
- les difficultés de mise en oeuvre de ces compétences ;
- la part prise dans la réalisation des objectifs ;
- l'autonomie d'action.

Ingénieur de recherche, ingénieur ou technicien dont le rôle consiste :

- à effectuer des recherches de produits nouveaux ;
- à découvrir des méthodes originales de fabrication ;
- à rechercher les causes ignorées ou peu connues des phénomènes existants ;
- à rechercher des procédés nouveaux de fabrication de produits existants ou de nouvelles méthodes de contrôles, d'analyses ou d'essais.

Il peut suivre, dans les services de fabrication, la mise en application des recherches sans qu'il soit nécessairement dans ses attributions d'exercer un commandement dans ces services.

Le déroulement souhaitable de la carrière d'un ingénieur débutant dans la recherche le conduira généralement, après quelques années, à occuper un poste d'ingénieur de fabrication ou d'exploitation. Cela implique qu'il bénéficie des mêmes critères de classement et des mêmes possibilités de promotion que ces derniers : en particulier son classement en catégorie 8 *b* (coefficient 450) intervient normalement à l'âge de vingt-neuf ans au plus tard.

A ceux des ingénieurs qui continueraient leur carrière dans la recherche, on assurera une progression de rémunération devant conduire à la catégorie 8 *c* (coefficient 550) après une ancienneté comparable à celle habituellement constatée pour les ingénieurs des autres secteurs. Ils pourront accéder aux catégories supérieures en fonction de leurs capacités et des possibilités offertes par les structures de recherche.

Cadres (catégorie 9 ; coefficient 880)

L'existence de ce niveau se justifie par la valeur technique élevée exigée par la nature des fonctions, l'importance de l'établissement, la nécessité d'une coordination entre plusieurs services. Ce niveau implique de très larges initiatives et responsabilités.

Dispositions particulières concernant les cadres débutants

Sera classé cadre débutant :

L'ingénieur débutant, diplômé dans les termes de la loi du 10 juillet 1934 ou du décret du 10 octobre 1937, engagé pour remplir des fonctions d'ingénieur ;

L'agent débutant engagé pour remplir des fonctions de cadre exigeant normalement une formation du niveau I ou II de l'éducation nationale (circulaire ministérielle du 11 juillet 1967).

Quatre niveaux permettent de tenir compte des aptitudes et de l'expérience professionnelle de chacun :

- le niveau A au coefficient 290 ;
- le niveau B au coefficient 315 ;
- le niveau C au coefficient 345 ;
- le niveau D au coefficient 375.

Le coefficient 315 est garanti après deux ans de présence dans l'entreprise ou au plus tard à l'âge de vingt-cinq ans.

Une progression sera ensuite assurée devant conduire :

- au classement en catégorie 8 *a* (coefficient 390) au plus tard à l'âge de vingt-huit ans ;
- et normalement au classement en catégorie 8 *b* (coefficient 450) dès qu'il assume une fonction répondant à la définition 8 *b* et au plus tard à l'âge de vingt-neuf ans.

Annexe à l'accord n° 1 du 24 avril 1975

Tableau de correspondance

COEFFICIENTS ACTUELS	NOUVELLE GRILLE	
	Catégories	Coefficients
100 à 122	2	125
123 à 129	3 <i>a</i>	135
130 à 136	3 <i>b</i>	145
137 à 145	3 <i>c</i>	155
146 à 154	4 <i>a</i>	165
155 à 165	4 <i>b</i>	180
166 à 177	4 <i>c</i>	190
178 à 190	5 <i>a</i>	200
191 à 214	5 <i>b</i>	215
215 à 229	6 <i>a</i>	230
230 à 249	6 <i>b</i>	250
250 à 269	6 <i>c</i>	270
270 à 289	6 <i>d</i>	290
290 à 314	7 <i>a</i>	315
315 à 344	7 <i>b</i>	345
345 à 374	7 <i>c</i>	375
375 à 410	8 <i>a</i>	390 - 410
411 à 450	8 <i>b</i>	450
451 à 550	8 <i>c</i>	550
	8 <i>d</i>	660
	9	880
<p>La situation des agents classés au coefficient 288 sera examinée, cas par cas, par référence aux définitions générales des catégories 6 <i>d</i> et 7 <i>a</i>.</p> <p>Les agents qui, avant la date du présent accord, étaient classés au coefficient 390 ou 410 et qui avaient de ce fait la garantie de passage à l'ancienneté au coefficient 435 seront classés en catégorie 8 <i>b</i> à l'échéance prévue pour leur passage au coefficient 435.</p>		

Avenant du 20 juillet 2017

[Étendu par arr. 15 janv. 2020, JO 24 janv., applicable à compter du 1^{er} sept. 2017 pour les entreprises adhérentes et à compter du lendemain de la publication au Journal Officiel de l'arrêté d'extension pour les entreprises non adhérentes]

Mod. par Avenant 10 juill. 2024, étendu par arr. 5 mars 2025, JO 18 mars, applicable à compter du 1^{er} janv. 2025 mais l'entrée en vigueur de l'article 1^{er} du présent accord est conditionné à l'obtention préalable de l'agrément par la commission paritaire APEC⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FCSIV.

Syndicat(s) de salariés :

CFE-CGC ;

CGT FO ;

FCE CFDT ;

FNTVC CGT ;

UNSA.

Signataires :**Organisation(s) patronale(s) :**

Fédération des Chambres Syndicales de l'Industrie du Verre;
Chambre Syndicale des Verreries Mécaniques de France ;
Chambres Syndicale des Fabricants de Verre Plat ;
Chambre Syndicale des Verreries Techniques ;
Chambres Syndicale du Verre de Silice.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FNTVC CGT ;
Fédéchimie CGT FO ;
FCE CFDT ;
CMTE CFTC ;
CFE CGC Chimie ;
UNSA.

Préambule

Dans le cadre de l'obligation quinquennale d'examen des classifications, les parties se sont vues en commission mixte paritaire pour examiner la révision des classifications.

L'avenant de révision a pour objectif principal de mettre à jour les classifications issues de l'accord de 1975 sans pour autant modifier le système de classifications existant. Il a donc été décidé de conserver les catégories et coefficients, et de réactualiser la liste des emplois.

Les parties conviennent expressément dans le présent avenant :

- De repositionner dans la grille de classifications certains métiers;
- D'intégrer le positionnement des CQP suite à l'accord du 13 décembre 2016 ;
- D'intégrer de nouvelles dispositions relatives à la polyvalence et la polycompétence ;
- De modifier et de réécrire les dispositions relatives aux cadres et aux cadres débutants.

Article 1 à 5

Maintenu en l'état conformément à l'accord de 1975

Article 6**Modalités pratiques de classement des emplois dans les entreprises**

Cet article est supprimé

Article 7**Situations individuelles**

L'application de la grille de classification ne peut en aucun cas avoir pour effet de réduire les catégories et coefficients acquis antérieurement.

Article 8**Incidences sur les régimes de retraite complémentaire**

(Voir aussi Avenant du 10 juillet 2024)

Mod. par Avenant 10 juill. 2024, étendu par arr. 5 mars 2025, JO 18 mars, applicable à compter du 1^{er} janv. 2025 mais l'entrée en vigueur de l'article 1^{er} du présent accord est conditionné à l'obtention préalable de l'agrément par la commission paritaire APEC⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FCSIV.

Syndicat(s) de salariés :

CFE-CGC ;

CGT FO ;

FCE CFDT ;

FNTVC CGT ;

UNSA.

Si l'application de la classification conduit à un changement de catégorie entraînant une augmentation du taux de

cotisation au régime complémentaire de retraite ou de prévoyance, on s'assurera que la rémunération nette de cotisations sociales, hors prime d'ancienneté, n'est pas inférieure à ce qu'elle était auparavant.

(Avenant 10 juill. 2024, étendu) Lorsque le bénéfice du régime complémentaire de protection sociale des non-cadres et des cadres relevant des articles 2.1 et 2.2 de l'ANI du 17 novembre 2017 et ceux ayant fait l'objet d'un agrément APEC est lié à un coefficient hiérarchique déterminé, l'entreprise concernée indiquera à l'organisme de protection sociale le seuil d'accès.

(Avenant 10 juill. 2024, étendu) L'employeur peut intégrer certains salariés à la catégorie des cadres pour le bénéfice du régime complémentaire de protection sociale.

Pour le bénéfice du régime complémentaire de protection sociale pouvant être institué au niveau des entreprises de la branche au bénéfice d'une catégorie de salariés définie sur la base du premier critère visé à l'article R. 242-1-1, 1^o du code de la sécurité sociale : les employeurs peuvent décider d'intégrer (voir Annexe) : (le renvoi vers l'annexe concerne l'avenant du 10 juillet 2024 dans le sous bloc «Protection sociale complémentaire» dans «Classifications»)

— La limite des cotisants à titre obligatoire relevant de l'ex-article 4 et du nouvel article 2.1 de l'ANI du 17 novembre 2017 est maintenue à la catégorie 8a - coefficient 390

— Le seuil de l'ex-article 4bis et le nouvel article 2.2 de l'ANI du 17 novembre 2017 reste fixé à la catégorie 7a - coefficient 315 et par conséquent valide l'affiliation des catégories 7A (coefficient 315), des catégories 7B (coefficient 345) et 7C (coefficient 375)

— Sous réserve d'un agrément APEC permettant le maintien de l'ancien article 36, les entreprises relevant du champ d'application du présent accord ont la faculté de faire bénéficier aux salariés relevant de la catégorie des techniciens et agents de maîtrise dont l'emploi est classé :

m la catégorie 6 a - coefficient 230 ;

m la catégorie 6b - coefficient 250

m la catégorie 6c - coefficient 270

m la catégorie 6d - coefficient 290, d'un régime de prévoyance à destination des salariés cadres (sous réserve de l'agrément du présent accord par la commission paritaire rattachée à l'association pour l'emploi des cadres - APEC). Lorsqu'une entreprise fait usage de cette faculté, les salariés susmentionnés n'ont pas à être affiliés au présent régime de prévoyance non-cadres.

— En outre, l'usage de cette faculté suppose pour l'entreprise, la formalisation de ce choix.

L'intégration de ces salariés à la catégorie des cadres n'est pas une obligation, les entreprises qui recourent au premier critère de l'article R. 242-1-1 du code de la sécurité sociale pour définir une catégorie de salariés bénéficiaires d'un régime de protection sociale complémentaire d'entreprise étant libres d'inclure ou non les salariés concernés.

Article 9

Positionnement des CQP dans la grille de classification

Par accord en date du 13 décembre 2016, il a été décidé que les CQP (certificats de qualification professionnelle) existants dans la branche du verre mécanique étaient positionnés dans la grille et qu'un coefficient plancher leur était attribué.

Le tableau ci-dessous est le reflet de l'accord du 13 décembre 2016.

Catégorie	Coefficient	CQP*
2	125	
3a	135	
3b	145	
3c	155	
4a	165	
4b	180	Opérateur qualité Agent logistique
4c	190	Conducteur d'équipement industriel
5a	200	
5b	215	

Catégorie	Coefficient	CQP*
6a	230	
6b	250	Technicien de maintenance industrielle
6c	270	Animateur d'équipe
6d	290	
7a	315	
7b	345	
7c	375	
8a	390-410	
8b	450	
8c	550	
8d	660	
9	880	
* Cas du salarié ayant obtenu le CQP et tenant le poste en lien avec la certification validée		

Article 10 **Définition et reconnaissance de la polyvalence et/ou polycompétence**

Définitions

Les organisations des entreprises verrières ont largement évolué lors des dernières décennies avec en particulier le développement de la polyvalence et, ou de la polycompétence dans l'intérêt commun des salariés et des entreprises de la branche. Une première étape de cette évolution est d'y faire figurer de façon claire et non équivoque ces notions de polyvalence et, ou de la polycompétence dans la convention collective nationale du 8 juin 1972. Les parties ont donc convenu que ces notions devaient s'entendre de la façon suivante :

Polyvalence

Capacité vérifiée à tenir complètement, de manière discontinue mais répétitive, plusieurs postes dans le même métier qui ne nécessitent pas de besoin spécifique en formations complémentaires à la tâche initiale.

Polycompétence

Il est entendu par polycompétence la capacité vérifiée à tenir complètement, de manière discontinue mais répétitive, un ou plusieurs autres postes relevant d'un autre métier et, ou du domaine d'activité. Ces postes nécessitent un réel effort d'adaptation impliquant une formation et, ou d'une expérience complémentaire.

Reconnaissance par les entreprises verrières

Les parties signataires s'accordent sur le fait que la reconnaissance de la polyvalence et, ou de la polycompétence n'est pas abordée de la même manière par les différentes entreprises et qu'un certain nombre d'entre elles ont d'ores et déjà mis en place ce processus de reconnaissance. La branche joue un rôle central dans la promotion de la reconnaissance de la polyvalence et, ou de la polycompétence afin de renforcer la compétitivité pour développer et maintenir l'activité économique.

Il est rappelé dans l'article 6 des Conditions particulières de travail des ouvriers (Annexe I de la Convention) que l'agent affecté à des travaux relevant de catégories différentes aura la garantie de salaire minimum de la catégorie correspondant à la qualification la plus élevée qu'il est appelé à mettre en oeuvre dans son travail. Cette forme de reconnaissance salariale inscrite depuis l'origine dans la convention collective nationale des industries de fabrication mécanique du verre du 8 juin 1972 est maintenue en l'état.

En outre, il est demandé aux entreprises qui ne seraient pas couvertes à la date du présent accord par un dispositif de reconnaissance de la polyvalence et, ou de la polycompétence de négocier un tel dispositif, au regard de leur environnement, de leur spécificité ou de leur besoin, pouvant se traduire dans les rémunérations et dans les classifications et ce, dans un délai de 18 mois à compter de la date d'entrée en vigueur du présent avenant de révision pour les entreprises adhérentes.

Le point de départ du délai de 18 mois court à compter du lendemain de la publication au Journal officiel de l'arrêté d'extension pour les entreprises non-adhérentes.

Article 11 **Dénonciation**

L'avenant pourra être dénoncé dans les conditions prévues par le code du travail.

Article 12 **Révision**

Chaque organisation représentative à la date de la demande, peut demander la révision en tout ou partie, sous réserve du respect d'un délai de prévenance de trois mois.

Les parties représentatives dans le champ d'application de l'accord collectif devront notifier aux autres parties représentatives dans la branche, par lettre recommandée avec accusé de réception, leur demande de révision.

Cette demande devra être accompagnée éventuellement et si possible d'un nouveau projet.

Article 13 **Clause de suivi**

Chaque année lors de la CNPE (Commission nationale paritaire pour l'emploi) consacrée au bilan social, il sera procédé à un examen de l'application du dit avenant.

Article 14 **Durée et entrée en vigueur**

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Il entrera en vigueur le 1^{er} septembre 2017 pour les entreprises adhérentes.

Il entrera en vigueur le lendemain de la publication au Journal officiel de l'arrêté d'extension pour les entreprises non adhérentes.

Classifications

Classification des métiers

Il est entendu par «emplois repères», les emplois pour lesquels des effectifs conséquents existent au sein de la branche et/ou qui sont propres à l'industrie de fabrication mécanique du verre.

Les emplois repères cités dans la convention collective sont positionnés à leurs coefficients d'entrée. Aucun salarié dont l'emploi correspond à la description de fonction du métier repère ne peut donc être positionné à un coefficient inférieur.

Les emplois peuvent être positionnés sur plusieurs coefficients notamment en raison du niveau d'implication, du niveau d'autonomie, du niveau d'expérience, du niveau de diplôme et du niveau de responsabilité.

La convention collective n'a pas vocation à lister précisément l'ensemble des postes existants dans les entreprises. Il appartient à chaque entreprise, de déterminer le positionnement des différents métiers en fonction des catégories définies dans les classifications de branche.

Agent sans spécialité (catégorie 2 ; coefficient 125)

Agent effectuant des travaux élémentaires sans responsabilité, ne nécessitant ni connaissance, ni adaptation préalable. Connaît et applique les règles de sécurité sur le site.

Emplois communs

Manutentionnaire : effectue des travaux simples et habituels de manutention ne nécessitant qu'une mise au courant très sommaire.

Verre creux mécanique

Laveur décor : nettoie les rebuts d'impression et assure les manutentions utiles

Monteur de cartons : monte à la main les éléments d'emballage par dépliage de cartons, mise en forme, collage, agrafage et positionnement d'intercalaires.

Services administratifs et généraux

Agent de liaison : chargé d'assurer la liaison entre les différents services, de distribuer le courrier et, accessoirement, de faire des courses.

Gobeletterie

Agent de tri-conditionnement : assure le suivi et contrôle le fonctionnement des lignes de tri conditionnement sur son îlot. Il est le garant de la qualité du produit fini et de son conditionnement. Il assure sa sécurité et celle de son environnement.

Agent spécialisé 1^{er} échelon (catégorie 3 a ; coefficient 135)

Agent exécutant ou participant à des travaux d'adaptation rapide ne nécessitant qu'une mise au courant sommaire et une formation pratique d'au plus trois semaines.

Met en œuvre des moyens connus et habituels entrant dans le cadre de consignes simples expliquées par voie démonstrative ou orale et éventuellement confirmées par écrit.

Connaît et applique les règles de sécurité sur le site.

Emplois communs

Conducteur de chariot automoteur : chargé de la conduite et du contrôle de l'ordre de marche d'un chariot automoteur, sans gerbage.

Chargeur : exécute manuellement ou à l'aide d'un transpalette à main ou électrique, après identification et comptage, le chargement en camions, wagons ou conteneurs, ou le déchargement.

Manutentionnaire : effectue des travaux simples et courants de manutention nécessitant une mise au courant rapide.

Fibre de verre textile

Ensacheur billes : surveille le remplissage, le pesage et effectue la fermeture des sacs de billes. Identifie et range les sacs.

Garnisseur mat, chargé de l'alimentation des râteliers après recherche des bouts sur les gâteaux. Surveille le dévidage.

Fibre de verre isolation

Emballeur : reçoit, compte, empile ou emballe manuellement ou mécaniquement les produits bons sortant de la ligne. Participe à d'autres travaux tels que déburrage, surveillance, préparation, pesage, étiquetage, manutention.

Verre creux mécanique

Trieur : trie ou retre les articles présentant des défauts évidents. Place les articles triés ou retirés en cartons, caisses ou harasses (caisse à claire-voie) ou sur convoyeurs, etc.

Agent sur machine décor : utilise, avec ou sans repérage, une machine semi-automatique ou automatique.

Emballeur : conditionne lui-même les objets en caisses, cadres ou harasses (caisse à claire-voie).

Agent spécialisé 2^e échelon (catégorie 3 b ; coefficient 145)

Agent exécutant ou participant à des travaux nécessitant une formation pratique de quelques semaines, sans connaissances générales du métier et pouvant impliquer des choix simples dans l'exécution de son travail courant.

Met en œuvre des moyens connus et habituels dans le cadre de consignes permanentes ou précises, écrites ou non, et expliquées par voie démonstrative ou orale.

Connaît et applique les règles de sécurité sur le site.

Emplois communs

Conducteur de chariot automoteur : chargé de la conduite et du contrôle de l'ordre de marche d'un chariot automoteur. Effectue des travaux exigeant une pratique suffisante de la conduite, de la manutention et du stockage pouvant comporter du gerbage, nécessitant une habileté particulière.

Conducteur de pont roulant : conduit un pont roulant à crochet ou à crapaud, mais n'en assure pas l'entretien ni les réparations courantes.

Verre plat et transformation du verre

Conducteur de machine à façonner : à l'aide d'une machine ou d'un appareil d'emploi simple façonne en totalité ou en partie le pourtour des volumes.

Conditionneur de verre plat : avec un coéquipier positionne les volumes en équilibrant la charge sur les différents agès en service pour les expéditions. Effectue parfois la mise sous papier ; exécute le brélage.

Fibre de verre textile

Emballeur : reçoit, compte, empile ou emballe manuellement ou mécaniquement les produits bons sortant de la ligne. Participe à d'autres travaux tels que déburrage, surveillance, préparation, pesage, étiquetage, manutention.

Fibre de verre isolation

Agent de conditionnement : outre les travaux de l'emballeur, élimine les produits présentant des défauts, peut-en fonction du programme, préparer les matériels et fournitures de conditionnement, compléter les fiches de fabrication, les fiches palettes...

Enrobeur : effectue tous les travaux nécessaires à l'enrobage des coquilles. Trie et emballe les produits finis et en

enregistre la quantité.

Verre creux mécanique

Visiteur : visite ou contre-visite, visuellement ou à l'aide d'instruments de mesure, des articles en éliminant ceux qui ne correspondent pas à un choix déterminé par des normes ou des échantillons limites. Est généralement chargé de placer les articles ainsi visités ou contre-visités en cartons, caisses ou harasses ou sur convoyeurs, etc.

Contrôleur «Test» : fait des prélèvements selon des consignes ou des normes. Effectue sur des échantillons des mesures simples (pression, capacité, poids, choc thermique, etc.) et rend compte des résultats.

Agent sur machine décor : décore des articles plats ou creux à l'aide d'une machine à décorer semi-automatique ou automatique. Vérifie visuellement l'aspect du décor compte tenu des normes ou échantillons limites. Effectue les réglages courants de la machine.

Gobeletterie

Surveillant de trempe : veille au bon fonctionnement des installations de trempe, effectue certaines interventions sur les équipements et assiste l'exploitant trempe dans sa mission.

Verre technique

Coupeur sur machine à bras articulé : effectue les ouvertures et coupes sur moulages de fonderie.

Polisseur machine (lunetterie optique) : débite et surface des échantillons de verre aux cotes données avec un fini déterminé.

Visiteur (lunetterie, optique) : visite, visuellement ou à l'aide d'instruments de mesure, des articles en éliminant ceux qui ne correspondent pas à un choix déterminé par des normes ou des échantillons limites.

Services administratifs et généraux

Tireur de plans et de documents : reproduit des documents à l'aide de machines nécessitant des réglages et des interventions simples. Répartit et range les documents ou originaux. Nettoie les machines.

Agent spécialisé 3^e échelon (catégorie 3 c ; coefficient 155)

Agent qui sans avoir fait un véritable apprentissage ou avoir reçu un enseignement professionnel particulier exécute ou participe à des travaux spécialisés pouvant exiger une part d'initiative au niveau du choix entre les solutions connues et usuelles.

Emploi nécessitant une formation de quelques semaines pour une bonne pratique de sa spécialité, sans connaissances générales du métier.

Met en œuvre des moyens connus et habituels pouvant être variés dans le cadre de consignes précises et détaillées fixant les modes opératoires donnés par voie orale ou écrite.

Connaît et applique les règles de sécurité sur le site.

Emplois communs

Cariste : conduit un engin de manutention à conducteur porté (chariot-élévateur, gerbeur...) dans le cadre d'opérations de déplacement, chargement/déchargement, stockage/déstockage, approvisionnement, enlèvement de charges (marchandises, produits, matériel...), selon les procédures qualité, les règles de sécurité et les impératifs de délais.

Peut effectuer d'autres opérations liées au fonctionnement d'un entrepôt (réception et contrôle des produits, tenue de stocks, préparation de commandes, inventaire...) ou d'un site de production ou de distribution (conditionnement...).

Cariste magasinier : exécute des opérations de réception, de stockage, de tenue des stocks, de préparation de commandes et d'expédition de marchandises, produits, matières premières... selon les procédures qualité, les règles d'hygiène et de sécurité et les impératifs de délais. Peut réaliser des opérations de manutention à l'aide de matériel de manutention léger (transpalette, diable, rolls, caddie...) ou d'engins à conducteur auto-porté (chariot élévateur...).

Agent de la qualité ou opérateur qualité : contrôle la conformité des produits en fonction des normes qualité, cahiers des charges. Renseigne les supports de suivi et de traçabilité des contrôles et des produits. Il alerte la production ou son responsable hiérarchique en cas de défaut systématique ou répétitif ou problème de qualité.

Fibre de verre isolation

Machiniste finition-transformation ou surfaçeur : suivant les indications données, règle et maintient les conditions de marche des appareils de finition-surfaçage, trie les produits, complète les fiches de fabrication, prépare et lance les produits suivant les programmes de fabrication.

Verre creux mécanique

Contrôleur statistique : constitue l'échantillonnage selon des normes précises et connues. Constate la valeur des lots d'après les fiches de spécification, par examen, utilisation de calibres et montages de contrôle. Règle des appareils de mesure et de contrôle suivant des normes et des procédures données. Enregistre les résultats obtenus à l'aide de

formules simples et déterminées et rend compte en cas d'anomalies.

Visiteur : effectue une série d'opérations manuelles liées au tri, à l'assemblage/montage et au conditionnement de pièces ou produits divers (plasturgiques, alimentaires, optiques) sur une table de travail et une ligne de production automatisée (principalement en fin de ligne...). Intervient selon les impératifs de production et les normes d'hygiène et de sécurité.

Peut alimenter une machine, réaliser des opérations de finition des produits, les étiqueter et les contrôler à la livraison.

Gobeletterie

Préparateur décor : réalise les consommables spécifiques finis ou semi finis nécessaires au fonctionnement des procédés décor.

Agent de composition ou compositeur : répare des mélanges de matières solides et liquides (pesage...) et les transforme (broyage, mélange...) au moyen d'équipements automatisés ou à conduite manuelle. Intervient selon les règles d'hygiène et de sécurité, d'environnement et les impératifs de production (qualité, délais, quantité...). Surveille le fonctionnement des équipements. Effectue les opérations de conditionnement liées à ses activités. Peut guider le stockage des matières/produits et effectuer des interventions de premier niveau sur les équipements

Conducteur process (primaires, verre à pied, décor taille) : doit assurer le fonctionnement optimum des machines dans le respect du cahier des charges produit et des règles de sécurité. Il peut intervenir suivant ses habilitations, sur différents procédés de fabrication.

Verre technique

Coupeur sur machine à bras articulé : effectue les ouvertures et coupes sur moulages de fonderie à partir de plans.

Coupeur verre d'optique (lunetterie optique) : découpe dans des plateaux de toutes présentations et dans la gamme complète de type de verres, des ébauches aux sections, poids et tolérances exigés pour le moulage de pièces.

Services administratifs et généraux

Agent administratif : exécute des travaux administratifs courants (vérification de documents, frappe et mise en forme de courriers pré-établis, suivi de dossier administratifs...) selon l'organisation de la structure ou du service. Signale les anomalies qu'il constate. Peut-être en charge d'activités de reprographie et d'archivage. Peut réaliser l'accueil de la structure.

Services techniques

Aide de laboratoire : exécute des travaux simples de préparation sur des produits ou matériaux destinés à être analysés par des agents de coefficients supérieurs. Il effectue des mesures simples, fait des calculs élémentaires, consigne les résultats en soulignant les anomalies qu'il constate.

Agent qualifié 1^{er} échelon (catégorie 4 a ; coefficient 165)

Agent exécutant ou participant à des travaux qualifiés courants, exigeant des connaissances du métier acquises soit par une formation professionnelle pouvant être sanctionnée par un certificat d'aptitude professionnelle ou un diplôme équivalent, soit par une expérience pratique équivalente.

Met en œuvre des moyens connus, habituels et variés impliquant un certain degré d'initiative dans le cadre d'instructions précises et détaillées pouvant être appuyées par voie d'explications ou par schémas ou dessins indiquant les actions à accomplir et les procédés à appliquer.

Contrôle les résultats des opérations.

Connaît les règles de sécurité et la prévention des risques liés à son activité.

Entretien

Maçon-fumiste : effectue les travaux simples de maçonnerie-fumisterie nécessités par la construction, reconstruction, réparation à chaud, l'entretien, la mise hors feu, la coulée et l'atrempage, tels que confection de parois et voûtes de carnaux en partie droite, grandes voûtes en plein cintre, taille de réfractaires de forme simple.

Mécanicien : confectionne et répare des pièces simples mettant en œuvre les opérations courantes de mécanique. Procède à des vérifications ou visites localisées, au montage ou démontage d'organes ou d'appareils simples. Participe aux divers travaux d'entretien ou de montage au sein d'un groupe.

Électricien : effectue des travaux de visite, révision, dépannage sur des équipements ou matériels simples, soit électriques ou électroniques ou pneumatiques ou de régulation. Utilise des schémas d'exécution simples, participe à d'autres travaux au sein d'un groupe d'agents d'entretien.

Contrôleur qualité moulerie : vérifie la conformité des produits par rapport au cahier de charges en réalisant des audits qualité, tests techniques, contrôles dimensionnels. Remplit les documents de contrôle et informe des anomalies constatées.

Gobeletterie

Mécanicien mouliste : assure l'ajustement et la maintenance des outillages suivant un cahier des charges. Il est garant du bon fonctionnement des ensembles et de la qualité de ceux-ci.

Électro mécanicien : assure le câblage, montage, réglage et les modifications suivant des plans et schémas validés. Il participe aux travaux de maintenance préventive et curative d'ensembles mécaniques et électriques, et/ou des installations dans sa spécialité.

Verre plat et transformation du verre

Coupeur : découpe, principalement en mesures normalisées, manuellement ou à l'aide d'un pont de découpe dans des plateaux de verre ordinaire (mince, normal, fort) et de dimensions permettant une mise à table à la main, des volumes de forme rectangulaire de choix courants, suivant les commandes. Exploite au mieux les plateaux, notamment en découpant dans les chutes ou les zones à défauts permanents des volumes correspondant à d'autres commandes ou à des mesures normalisées.

Fibre de verre textile

Analyste qualité : effectue et enregistre les tests de conformité des produits avec les spécifications de fabrication. Donne en fin de poste les résultats. En cours de poste, signale au chef d'équipe les tendances pouvant nécessiter des actions correctives et informe le vérificateur de qualité de tout résultat en dehors des limites de rejet.

Fibre de verre isolation

Préparateur de liants : prépare les quantités variables de liants en fonction des besoins. Effectue les pesées et mesures volumétriques des différents ingrédients et les mélanges. Enregistre les consommations.

Verre creux mécanique

Sondeur ou contrôleur : par référence aux spécifications techniques, suit le niveau de qualité de la fabrication en effectuant des prélèvements d'articles qu'il contrôle. Remplit les feuilles de contrôle et informe les visiteurs et les fabricants des anomalies constatées.

Verre technique

Scieur platineur dimensions fixes toutes formes (lunetterie optique) : façonne des pièces de toutes formes par sciage et platinage avec des bases et tolérances interdépendantes.

Coupeur verre d'optique (lunetterie optique) : découpe dans des plateaux de toutes présentations et dans la gamme complète de types de verres, des ébauches aux sections, poids et tolérances exigés pour le moulage de pièces.

Calibreur-coupeur gros tubes et profilés : délimite les parties utilisables. Contrôle, calibre, effectue la coupe définitive avec des tolérances serrées. Assure les retouches.

Conducteur machine fusion arc : à partir de plans et programmes définis, assure par fusion à arc la fabrication de pièces standards en silice.

Services administratifs et généraux

Employé de production : enregistre la production journalière et mensuelle de l'atelier par produits, ou lignes, ou machines, à partir de documents divers dont la nature est définie. Comptabilise les entrées et sorties et effectue des recoupements. Effectue les calculs nécessaires à l'établissement de graphiques, de tableaux.

Agent qualifié 2^e échelon (catégorie 4 b : coefficient 180)

Agent exécutant ou participant à des travaux qualifiés comportant les opérations d'un métier exigeant des connaissances acquises soit par formation professionnelle, soit par une pratique confirmée.

Met en œuvre les moyens de sa spécialité avec des applications pouvant être diversifiées entrant dans le cadre de consignes générales permanentes, éventuellement appuyées d'explications, de dessins, schémas ou croquis indiquant les actions à accomplir.

Prend des initiatives pour adapter les instructions et prévoir les moyens d'exécution.

Connaît les règles de sécurité et la prévention des risques liés à son activité.

Entretien

Maçon-fumiste : effectue les travaux courants de maçonnerie-fumisterie nécessités par la construction, la reconstruction, les réparations à chaud, l'entretien, la mise hors feu, la coulée et l'attrempage, tels que confection de voûtes et coupoles de bassins (sauf clef de voûte), voûtes de brûleurs et de chambres. Possède les connaissances professionnelles qu'impliquent ces travaux, comprend un plan.

Mécanicien : effectue des travaux de visite, révision ou dépannage sur des organes ou matériels courants mécaniques, pneumatiques ou hydrauliques. Procède à la remise en état par échange standard ou réparation courante, à la confection de pièces pouvant comporter des opérations d'usinage et de soudure, aux essais de fonctionnement

après remontage et réglages conformément aux indications de plans simples ou croquis. Participe à d'autres travaux au sein d'un groupe d'agents d'entretien.

Électricien : effectue des travaux de visite, révision, dépannage, sur des équipements ou matériels courants, électriques, électroniques, pneumatiques, de régulation. Utilise des plans et des schémas d'exécution, relève des schémas. Procède au remplacement ou à la réparation des pièces ou appareils défectueux. Effectue des réglages. Participe à d'autres travaux au sein d'un groupe d'agents d'entretien.

Verre plat et Transformation du verre

Trempeur : surveille la marche du four et effectue les réglages courants de fabrication. Participe aux changements de fabrication.

Coupeur : découpe, principalement en mesures fixes, manuellement ou à l'aide d'un pont de découpe dans des plateaux d'épaisseurs courantes (mince, normal, fort, épais) et de dimensions permettant une mise à table à la main, des volumes de forme rectangulaire suivant les commandes. Exploite au mieux les plateaux, notamment en découpant dans les chutes ou les zones à défauts des volumes correspondant à d'autres commandes ou à des mesures normalisées.

Conducteur de ligne automatisée : Surveille et régule à distance (salle de contrôle...) une installation automatisée de transformation en continu de matière verrière selon les règles de sécurité, les normes environnementales et les impératifs de production (qualité, coûts, délais,...). Contrôle l'état des équipements de production et de régulation. Peut effectuer des opérations d'entretien ou de réparation sur les installations, installer et régler des moules et des outillages.

Peut analyser les résultats de production et déterminer des mesures correctives.

Peut apporter un appui technique à différents services (production, qualité, maintenance...).

Fibre de verre isolation

Régleur de ligne isolation : effectue les réglages nécessaires à la marche d'une ligne Isolation. Procède aux opérations de réglages nécessités par les lancements, changements et arrêts de fabrication. Approvisionne les machines d'emballage.

Verre creux mécanique

Conducteur de machine automatique : veille à maintenir la qualité et la quantité optimales de production d'une machine, assure le graissage des moules, effectue les réglages courants, contrôle les articles (aspect, poids, dimensions, répartition et autres défauts). Intervient lors des incidents courants, dépannages rapides, chargements d'équipements et mises en route.

Sondeur ou contrôleur qualité : par référence aux spécifications techniques, suit le niveau de qualité de la fabrication en effectuant éventuellement sur plusieurs lignes des prélèvements d'articles variés qu'il contrôle. Règle ses interventions en tenant compte des résultats observés. Remplit les feuilles de contrôle et informe les visiteurs et les fabricants des anomalies constatées dans la qualité et le fonctionnement des appareils de visite.

Gobeletterie

Mécanicien mouliste : assure l'ajustement et la maintenance des outillages suivant un cahier des charges. Il est garant du bon fonctionnement des ensembles et de la qualité de ceux-ci.

Verre technique

Façonnier à la main : effectue manuellement tous les travaux de coupe, de découpe, d'usinage et de préparation des différentes pièces fabriquées ou soudées au chalumeau.

Services administratifs et généraux

Gestionnaire de stock : gère, administre et analyse des stocks de matières premières, matières consommables, produits finis, outillages divers et pièces détachées. Il peut être amené à coordonner l'activité de caristes et de magasiniers, ou à manipuler lui-même divers produits, ceci dans le respect des procédures et consignes d'exploitation. Il est garant du service client.

Aide-comptable : chargé d'enregistrer les mouvements sur des comptes de tiers, établit mensuellement les balances. Justifie le solde de ces comptes et assure les reports de règlements. Effectue le classement et l'archivage des pièces comptables.

Agent qualifié 3^e échelon (catégorie 4 c ; coefficient 190)

Agent exécutant ou participant à des travaux qualifiés exigeant des connaissances professionnelles qui ne peuvent être acquises que par un apprentissage ou une pratique affirmée.

Met en œuvre des moyens connus très diversifiés, impliquant des initiatives au niveau des modes opératoires et des moyens d'exécution, contrôle le résultat des opérations dans le cadre des consignes générales de travail données par

voie d'explications, schémas, croquis, plans, indiquant l'objectif à atteindre.

Connaît les règles de sécurité et la prévention des risques liés à son activité.

Entretien

Maçon-fumiste : seul ou aidé par d'autres agents, effectue à partir d'implantations établies les travaux de réalisation en maçonnerie-fumisterie sur plusieurs types de fours de verrerie et autres installations, nécessaires pour la construction et la reconstruction, les réparations à chaud, l'entretien, la mise hors feu, la coulée et l'attrempage. Possède les connaissances professionnelles qu'impliquent ces travaux tels que la lecture de plans d'ensemble.

Mécanicien : assure des interventions sur des machines et des appareillages mécaniques, hydrauliques, pneumatiques, et des appareils à vapeur. Localise l'origine des incidents et y remédie. Procède à la remise en état par réparation d'éléments, à la réalisation de pièces diverses mettant en œuvre des techniques d'usinage et de soudure courante à partir de plans, croquis, schémas, aux remontages et réglages conformément aux conditions de fonctionnement en se référant à des plans et instructions.

Électricien : intervient sur des installations comportant des machines ou équipements variés à technique classique électrique, électronique, pneumatique, de régulation. Localise l'origine des incidents et procède aux dépannages. Participe aux opérations d'entretien, de révision, de remise en état, de réalisation d'installations. À partir d'instructions, réalise des modifications. Utilise des plans et des schémas de principe, relève des schémas d'installation.

Verre plat et transformation du verre

Trempeur : surveille la marche du four et des installations de trempe et effectue les réglages courants de fabrication. Participe aux changements de fabrication.

Trempeur détail et produits spéciaux : conduit le four selon des consignes générales et d'après ses propres observations pour tremper des produits variés nécessitant des réglages appropriés aux types de produits et aux caractéristiques demandées. Participe ou procède, selon les cas, aux changements de fabrication.

Coupeur installation : trace et découpe des plateaux de produits variés en toutes épaisseurs, après avoir détecté les défauts et les avoir éliminés avec le minimum de pertes.

Conducteur de boudinage assemblage : conduit un ensemble de boudinage et assemblage, effectue les réglages et remédie aux incidents.

Coupeur : découpe manuellement, ou à l'aide d'un pont de découpe, dans des plateaux de toutes épaisseurs (mince, normal, fort, épais, extra-épais) et de toutes dimensions, des volumes de forme rectangulaire de tous choix suivant les commandes. Exploite au mieux les plateaux, notamment en découpant dans les chutes ou les zones à défauts des volumes correspondant à d'autres commandes ou à des mesures normalisées.

Fibre de verre textile

Contrôleur de qualité : effectue sur l'ensemble des produits de toutes les fabrications les classements de contrôle pour suivre l'évolution de la qualité des fabrications en fonction des normes. Présente les résultats sous différentes formes. Procède à des calculs de titre permettant le réglage des filières. Effectue la visite de réception des fournitures consommables de fabrication.

Fibre de verre isolation

Opérateur-fibrage procédé «Super-Tel ou fibreur : surveille l'ensemble des installations et effectue les réglages relatifs à la marche des avant-corps et du fibrage, à la répartition des fibres, à la distribution d'encollage et de colorants. Participe aux opérations et réglages nécessités par les lancements, changements et arrêts de fabrication. Participe aux opérations de changement des équipements de fibrage. Assure éventuellement la conduite d'une machine à calcin et d'appareils de distribution de sable ou autres produits de charge. Relève les éléments de marche.

Régleur ligne voile ou conducteur de ligne : procède aux opérations et aux réglages nécessités par les lancements, la marche, les changements et les arrêts de fabrication. Effectue et note divers contrôles sur les encollages et les caractéristiques des voiles. S'assure de la bonne distribution de l'encollage et, pour certaines fabrications, de l'alimentation et de la distribution des fils de renforcement.

Verre creux mécanique

Conducteur mécanicien de machines automatiques : possède les connaissances professionnelles affirmées ; assiste les conducteurs en cas de fabrication difficile, conduit tous les types de machines, aide et remplace pendant leurs absences les mécaniciens de fabrication verrière.

Verre technique

Étireur semi-continu : règle et conduit un ensemble d'étirage afin d'obtenir des tubes, baguettes et profilés.

Façonnier main et machines : effectue, suivant plan et bon de commande, des travaux de rectification, tronçonnage, façonnage sur lapidaire, rodage et perçage.

Services administratifs et généraux

Aide-comptable de gestion budgétaire : relève et valorise par centre de frais les activités mensuelles de production. Enregistre sur les fiches de stocks les mouvements comptables de produits en cours de fabrication. Éventuellement, établit par produit la situation détaillée des stocks de produits finis. Effectue les calculs de résultats mensuels selon un processus défini.

Services techniques

Employé technique : employé travaillant sous les ordres d'un agent d'un échelon supérieur dans les services méthodes, devis, bureau de lancement ou d'ordonnancement, de planning ou d'atelier, ayant acquis au cours de son travail dans ces services une formation professionnelle lui permettant de prendre certaines initiatives limitées et contrôlées, relatives à la marche courante des ateliers pour lesquels les services travaillent.

Agent hautement qualifié 1^{er} échelon (catégorie 5 a ; coefficient 200)

Agent réalisant des travaux hautement qualifiés dont l'exécution exige des bonnes connaissances technologiques et pratiques d'un niveau équivalent à un diplôme de niveau IV de l'Éducation Nationale. Met en œuvre des moyens connus ou adaptés dans des applications variées, impliquant souvent une assez large initiative dans le choix des opérations, aménage les moyens d'exécution, contrôle le résultat des opérations.

Connaît les règles de sécurité et la prévention des risques liés à son activité.

Entretien

Maçon-fumiste : seul ou en collaboration avec d'autres maçons, effectue sur tous les types de fours de verrerie et autres installations la construction et la reconstruction, les réparations à chaud, l'entretien, la mise hors feu, la coulée et l'attrempage. Possède les connaissances technologiques et pratiques qu'impliquent ces travaux, utilise des plans d'ensemble, sait faire un croquis coté. Participe avec le chef d'équipe maçon ou le responsable de fusion aux tracés d'implantation et au suivi de la réalisation technique des travaux définis dans les catégories précédentes.

Mécanicien : seul ou aidé, assure des interventions sur des matériels et équipements mécaniques, pneumatiques, à vapeur, hydrauliques, dans les domaines de l'entretien systématique et fortuit, de réalisation, modification et remise en état. Recherche l'origine des incidents et y remédie. Procède aux montages, réglages, conformément aux normes, conditions de fonctionnement en se référant à des plans d'ensemble, à des nomenclatures et à des instructions. Exemple de niveau d'intervention : révision complète de compresseurs de forte puissance.

Électricien : seul ou aidé, intervient sur des circuits de distribution (H.T. et B.T.) de puissance et d'asservissement. Recherche l'origine des incidents. Procède aux dépannages et réparations. Participe aux opérations d'entretien, de révision, de remise en état, de réalisation d'installations. À partir d'instructions, réalise des modifications. Utilise des plans et des schémas de principe, réalise des schémas d'exécution.

Verre plat et transformation du verre

Coupeur sur plans : après examen des volumes, les découpe manuellement (molette, diamant, contourneur, etc.) en produits variés de formes et épaisseurs diverses, d'après des plans ou des croquis. Réalise les gabarits nécessaires.

Opérateur bain et déversoir : enregistre et contrôle de nombreux renseignements nécessaires à la vérification de la bonne marche de la fabrication (bain et déversoir), afin de procéder ou de faire procéder aux réglages nécessaires. Intervient en particulier pour surveiller et corriger le fonctionnement des différents appareils ainsi que pour centrer la feuille lors des changements d'épaisseur. Participe aux diverses interventions faites sur le bain.

Fibre de verre textile

Contrôleur de qualité et d'essais : effectue sur l'ensemble des produits de toutes les fabrications les classements de contrôle pour suivre l'évolution de la qualité des fabrications en fonction des normes. Présente les résultats sous différentes formes. Procède à des calculs du titre permettant le réglage des filières. Effectue la visite de réception des fournitures consommables de fabrication. Dans le cadre des essais ou des fabrications nouvelles, exécute et met au point les contrôles qui lui sont définis. Contribue également à la transposition en industriel des nouvelles méthodes de contrôle.

Fibre de verre isolation

Opérateur fusion fibrage «Super-Tel» ou fibreux : règle, surveille et maintient les conditions de marche sur l'ensemble des installations de fusion, de conditionnement du verre, de fibrage, de répartition et d'encollage. Effectue les opérations et les réglages nécessaires, en cours de marche et d'attrempage, de lancements, de changements et d'arrêts de fabrication. Participe à des opérations de changement des équipements de fibrage. Relève les éléments de marche.

Premier conducteur de four de laine de roche : assisté dans certains cas d'un aide-conducteur, conduit l'unité, surveille le fonctionnement des installations, règle les conditions d'exploitation, s'assure de la qualité du produit fini et des opérations de mise en route et de changement de fabrication. S'assure de l'approvisionnement en matériel de

conditionnement.

Verre creux mécanique

Mécanicien de fabrication verrière : assure la surveillance du fonctionnement et les réglages et dépannages d'un groupe de machines diverses, effectue le diagnostic des causes d'apparition de défauts et y remédie ; participe aux changements d'outillages et aux mises en route ; conseille les conducteurs.

Services administratifs et généraux

Comptable (commercial, industriel ou gestion budgétaire) : agent traduisant en comptabilité les opérations commerciales, industrielles ou financières ; les compose et les assemble pour que l'on puisse en tirer prix de revient, balance, écarts, bilans, statistiques, prévisions de trésorerie, etc. Est capable de justifier en permanence les soldes des comptes dont il a la charge. Établit soit le prix de revient industriel, soit le prix de revient commercial d'un produit manufacturé en collationnant tous les éléments utiles.

Services techniques

Dessinateur détaillant : partant d'un dessin d'ensemble, exécute les dessins des différentes pièces formant cet ensemble avec leurs cotes telles qu'elles existent sur cet ensemble ou telles qu'on peut les mesurer sur cet ensemble, sait recopier un croquis ou un dessin.

Agent technique : agent particulièrement qualifié dans une spécialité (mécanique, électricité, etc.) sachant interpréter un dessin d'ensemble ou un schéma et capable d'effectuer seul par tous moyens, calculs simples et appareils, l'exécution des travaux relevant de sa spécialité qui lui sont demandés, pour les besoins du laboratoire.

Aide-chimiste : effectue des mesures, des contrôles, des analyses ou dosages suivant des processus complexes, mais définis. Monte des appareillages. Surveille les essais. Met en forme les résultats (calculs, graphiques) et note ses observations.

Agent hautement qualifié 2^e échelon (catégorie 5 b : coefficient 215)

Agent réalisant des travaux de haute valeur technique exigeant des connaissances technologiques et pratiques étendues.

Capable de prendre des initiatives pour préciser les instructions, définir les modes opératoires, aménager les moyens d'exécution. Contrôle le résultat des opérations qu'il effectue.

Emploi comportant des responsabilités sur le résultat matériel du travail. Aucun management hiérarchique.

Connaît les règles de sécurité et la prévention des risques liés à son activité.

Entretien

Maçon-fumiste : secondé le plus souvent par un ou plusieurs agents : effectue sur tous les types de fours de verrerie et autres installations, la construction et la reconstruction, les réparations à chaud, l'entretien, la mise hors feu, la coulée et l'attrempage. Possède les connaissances technologiques et pratiques qu'impliquent ces travaux. Utilise des plans d'ensemble. Sait faire un croquis coté. Est amené à seconder techniquement un chef d'équipe maçon ou un responsable fusion, notamment en participant aux traçages d'implantation, en prenant la responsabilité d'un groupe d'attrempage sur gros fours. Au cours de ces travaux, précise les instructions techniques et suit la réalisation.

Mécanicien : secondé le plus souvent, assure toutes les interventions sur les matériels et équipements mécaniques, pneumatiques, hydrauliques, dans les domaines de l'entretien systématique et fortuit, de réalisation, modification et remise en état. Recherche l'origine des incidents et y remédie. Procède aux montages, réglages, conformément aux normes, conditions de fonctionnement en se référant à des plans d'ensemble, à des nomenclatures et à des directives. Précise les instructions techniques et suit la réalisation. Exemple de niveau d'intervention : révision complète d'ensembles de compresseurs, turbocompresseurs et de leurs accessoires.

Électricien : seul ou secondé, intervient sur l'ensemble des circuits de distribution (H.T. et B.T.) de puissance et d'asservissement. Recherche l'origine des incidents. Procède aux dépannages et réparations. Participe aux opérations d'entretien, de remise en état, de révision, de réalisation d'installation. À partir de directives, réalise des modifications. Précise les instructions techniques et suit la réalisation.

Verre plat et transformation du verre

Conducteur fusion (compo-four) : Sous la responsabilité du Chef de Quart, en régime posté continu assure la conduite l'ensemble des installations fusion.

Par rapport aux consignes de fabrication, il surveille l'évolution des paramètres et apporte en accord avec sa hiérarchie, les corrections nécessaires au process afin d'obtenir une production optimale et éviter tout incident pouvant nuire à la sécurité des personnes, des installations et de l'environnement.

Il participe activement au programme et aux projets d'amélioration. Il rend compte à sa hiérarchie de toute situation susceptible de mettre en cause l'EHS ; propose et met en œuvre des solutions d'amélioration.

Conducteur formage (bain-étenderie) : Sous la responsabilité du Chef de Quart, en régime posté continu assure la conduite l'ensemble des installations formage (float).

Par rapport aux consignes de fabrication, il surveille l'évolution des paramètres et apporte en accord avec sa hiérarchie, les corrections nécessaires au process afin d'obtenir une production optimale et éviter tout incident pouvant nuire à la sécurité des personnes, des installations et de l'environnement.

Il participe activement au programme et aux projets d'amélioration. Il rend compte à sa hiérarchie de toute situation susceptible de mettre en cause l'EHS ; propose et met en œuvre des solutions d'amélioration.

Verre creux mécanique

Agent technique de fabrication verrière : surveille le fonctionnement de toutes les machines ; suit plus particulièrement les démarrages de fabrication ou les fabrications difficiles ; conseille les mécaniciens.

Services administratifs et généraux

Comptable de gestion budgétaire : après avoir recueilli les renseignements constatés nécessaires, établit des états constitutifs du tableau de bord et de contrôle budgétaire (calcul des standards et des écarts). À partir de ces états, met en forme les tableaux définitifs de synthèse et justifie les différences d'incorporation.

Services techniques

Dessinateur d'exécution : peut sortir le détail de toutes les pièces d'un ensemble, connaît les possibilités de fabrication, doit pouvoir vérifier la possibilité de montage d'un ensemble par reconduction.

Aide-chimiste : fait des analyses complètes de composés nécessitant la recherche et le dosage des éléments chimiques suivant des processus complexes, mais définis. Monte des appareillages, effectue et suit le déroulement des essais. Met en forme les résultats (calculs, graphiques) et par ses observations apporte des éléments d'interprétation.

Techniciens, agents de maîtrise et cadres

Au sein de l'échelle des coefficients allant de 230 à 450 voire au-delà (techniciens, agents de maîtrise et cadres), existe une liste d'emplois recouvrant des fonctions très diverses qui couvrent des domaines d'activités extrêmement variées (la production, l'environnement, l'hygiène, la sécurité, les ressources humaines, le juridique, les relations sociales, la qualité, la finance, la comptabilité, l'informatique, les achats, le marketing, le commerce, la maintenance et la logistique ou d'autres fonctions).

Compte tenu de cette pluralité de domaines, tous les emplois repères ne peuvent être définis de manière exhaustive dans la convention collective, sur l'échelle des coefficients précités.

Si les signataires conviennent qu'il n'est pas réaliste de faire l'inventaire de tous les postes concernés, ils actent que le positionnement doit s'effectuer selon le niveau de compétence requise (savoir-faire, savoir-être, technicité), autonomie, le niveau de responsabilité, et de formation (diplômes, certificats) et doivent s'assurer de la cohérence avec des fonctions équivalentes.

Techniciens et agents de maîtrise (catégorie 6 a ; coefficient 230)

Technicien : agent dont la fonction exige des connaissances générales et techniques d'un niveau équivalent à celui acquises soit par formation spécifique, soit par perfectionnement ou expérience. Il doit prendre des décisions pour adapter ses interventions en fonction des conditions propres à chaque cas particulier.

Il peut être appelé, dans sa spécialité, à conseiller et à former d'autres agents et à exercer un contrôle technique. Connaît les règles de sécurité et la prévention des risques liés à son activité.

Agent de maîtrise : agent assurant l'encadrement d'un groupe composé principalement d'agents spécialisés et pouvant comprendre quelques agents qualifiés.

Cette fonction exige des connaissances techniques d'un niveau au moins équivalent à celui d'agent qualifié, acquises soit par formation spécifique, soit, le plus souvent, par expérience ou perfectionnement. Il assure la conduite de travaux nécessitant des décisions d'adaptation.

Il est responsable de l'organisation et de la répartition du travail dans son groupe et veille à l'application des consignes de sécurité. En cas de travail posté continu ou semi-continu, il a normalement la possibilité de faire appel à un agent d'encadrement d'un niveau supérieur effectivement présent et compétent pour prendre les décisions nécessaires.

Veille à la mise en œuvre du développement des démarches sécurité, hygiène et environnement.

Emplois communs

Technicien de maintenance : mène les activités et les interventions de maintenance préventives et curatives dans un objectif de fiabilisation des moyens et outils de production selon les normes de sécurité, hygiène et environnement et les impératifs de productivité et de qualité.

Services administratifs et généraux

Assistant : Assiste un ou plusieurs responsable(s) (cadre dirigeant, directeur...) afin d'optimiser la gestion de leur activité (gestion de planning, organisation de déplacements, communication, préparation de réunions, accueil,...).

Comptable fournisseurs et trésorerie : assure le traitement des factures fournisseurs (enregistrement et paiement) et la tenue des comptes de trésorerie, établit des éléments de prévision de trésorerie ; contrôle les différents états appartenant aux chaînes de traitements fournisseurs et trésorerie. Règle ou participe au règlement des litiges ayant trait aux paiements des fournisseurs, perceptions... Peut être aidé par un groupe d'agents qu'il conseille.

Services techniques

Dessinateur d'études simples : peut être chargé de mener à bonne fin une étude simple proposée par écrit et illustrée par des dessins ou des croquis rapidement faits représentant graphiquement l'organe tel qu'il a été défini ; capable de dessiner une modification pour l'amélioration d'un organe ou d'une petite installation déjà réalisée, cette modification lui ayant été clairement définie par son responsable hiérarchique.

Agent technique de laboratoire : technicien possédant les connaissances théoriques et pratiques lui permettant d'exécuter, suivant les directives de son responsable, un programme courant d'essais comportant des essais physiques et mécaniques, des examens, contrôles et mesures optiques, micrographiques ou macrographiques de produits verriers ; effectue les calculs nécessaires, présente les résultats avec des observations.

Chimiste : technicien possédant les connaissances générales et pratiques permettant d'assimiler les méthodes d'analyse ou d'essai utilisées couramment en chimie. Effectue des calculs suivant les formules et équations chimiques. Monte des appareillages, prépare des produits chimiques, étalonne des appareils, effectue des analyses diverses et fait des observations sur la marche et le déroulement des opérations qui lui sont confiées. Peut collaborer à des recherches.

Fabrication et entretien

Chef d'équipe d'emballage et d'expédition : exerce un commandement sur un groupe d'ouvriers et de manœuvres chargé de tous emballages et expéditions ou l'une ou l'autre de ces fonctions. Est responsable du contenu de chaque emballage et des conditions dans lesquelles il est effectué. Il assure le respect des consignes qui lui sont données.

Chef d'équipe décor : dirige, organise et contrôle le travail d'une équipe exécutant la décoration sur machines et le conditionnement des articles.

Chef d'équipe entretien et/ou travaux neufs : dirige, organise et contrôle une équipe comportant quelques agents qualifiés ou non dans un même métier.

Techniciens et agents de maîtrise (catégorie 6 b ; coefficient 250)

Technicien : agent dont la fonction exige les connaissances générales et techniques de l'échelon précédent. Sa compétence acquise soit par expérience, soit par formation complémentaire doit lui permettre de prendre des décisions pour adapter ses interventions en fonction de l'interprétation des informations dans des circonstances variées.

Il peut être appelé, dans sa spécialité, à conseiller et à former d'autres agents et exercer un contrôle technique.

Connaît les règles de sécurité et la prévention des risques liés à son activité.

Agent de maîtrise : agent assurant l'encadrement d'un groupe pouvant comprendre quelques agents hautement qualifiés ou d'un groupe d'agents spécialisés ou qualifiés pouvant être plus important qu'à l'échelon précédent.

Cette fonction exige des connaissances techniques d'un niveau au moins équivalent à celui d'agent hautement qualifié, acquises soit par formation spécifique, soit, le plus souvent, par expérience ou perfectionnement.

Il assure la conduite des travaux nécessitant des interventions techniques portant sur des modes opératoires et les méthodes de vérifications.

Il est responsable de l'organisation et de la répartition du travail dans son groupe. Veille à la mise en œuvre du développement des démarches sécurité, hygiène et environnement.

Services techniques

Dessinateur d'études : exécute une étude d'organes ou d'appareils faisant partie d'un projet d'ensemble, possède des connaissances suffisantes dans son domaine (fumisterie, maçonnerie, fonderie, forge, usinage montage etc.) ; applique les formules simples de résistance des matériaux se rapportant à son étude. Dans le cas d'installations, doit pouvoir se charger de l'étude de l'un ou plusieurs des ensembles que comporte une installation complète, d'après les renseignements qui lui sont donnés par son responsable hiérarchique.

Agent technique de laboratoire : technicien possédant les connaissances théoriques et pratiques ainsi que l'expérience lui permettant d'exécuter, suivant les directives de son responsable, un programme varié d'essais, d'examens, de contrôles et de mesures principalement physiques concernant les produits verriers ; effectue les calculs nécessaires, rédige un rapport simple en consignnant ses observations et conclusions.

Chimiste : technicien possédant les connaissances générales et pratiques permettant d'effectuer des analyses de

verres, matières premières, produits chimiques, en utilisant des méthodes répertoriées et des appareillages chimiques ou physico-chimiques courants. À partir de directives, effectue des essais ou des mises au point de tests, d'appareillages ou de procédés et participe à des recherches ou à des essais. Doit pouvoir rédiger un rapport simple en consignnant ses observations et conclusions.

Fabrication et entretien

Chef d'équipe fusion : dirige, organise et contrôle le travail des fondeurs.

Techniciens et agents de maîtrise (catégorie 6 c ; coefficient 270)

Technicien : agent dont la fonction exige des connaissances générales et techniques d'un niveau équivalent à celui du diplôme universitaire de technologie (D.U.T.) ou du brevet de technicien supérieur (B.T.S.) acquises soit par formation spécifique, soit par perfectionnement et expérience.

Il doit prendre des décisions pour adapter ses interventions en fonction de l'interprétation des informations dans des circonstances complexes et variées.

Il peut être appelé, dans sa spécialité, à conseiller et à former d'autres agents et à exercer un contrôle technique.

Connaît les règles de sécurité et la prévention des risques liés à son activité.

Agent de maîtrise : agent assurant l'encadrement d'un groupe pouvant comprendre quelques agents de l'échelon 6 a. Cette fonction exige des connaissances techniques d'un niveau au moins équivalent à celui d'agent hautement qualifié, acquises soit par formation spécifique, soit par expérience et perfectionnement. Il assure la conduite de travaux pour lesquels l'obtention des résultats fait appel à des solutions diversifiées et nécessitant des adaptations.

Il est responsable de l'organisation et de la répartition du travail dans son groupe et veille à l'application des consignes de sécurité.

Veille à la mise en œuvre du développement des démarches sécurité, hygiène et environnement.

Service de santé au travail

L'infirmier en santé au travail exerce son activité dans le respect des dispositions du code de la santé publique et du code du travail. Il a un rôle propre défini par le code de la santé publique et des missions confiées par le(s) médecin(s) du travail le cas échéant, dans le cadre de protocoles écrits. Dans les deux cas, ses missions sont exercées dans le cadre de l'équipe pluridisciplinaire.

Services administratifs et généraux

Agent d'études comptables : effectue à la demande des études, travaux ou contrôles exigeant de très bonnes connaissances des procédures comptables de la société. Intervient en cas de difficultés dans les sections, recherche les causes des erreurs et des litiges et propose des solutions.

Services techniques

Dessinateur d'études : exécute une étude d'organes ou d'appareils faisant partie d'un projet d'ensemble, possède des connaissances dans son domaine (fumisterie, maçonnerie, fonderie, forge, usinage et montage) ; fait des calculs courts de résistance des matériaux. Doit pouvoir se charger de l'étude de l'un ou plusieurs des ensembles que comporte une installation complète d'après les renseignements qui lui sont donnés et suivant les directives de son responsable hiérarchique.

Agent technique de laboratoire : possède les connaissances théoriques et pratiques ainsi que l'expérience permettant d'effectuer seul, suivant les directives générales de son responsable, les essais et examens principalement physiques de produits verriers, le contrôle de traitements appliqués au verre par les techniques appropriées. Rédige un rapport en tirant de ses travaux les conclusions susceptibles d'être utilisées en fabrication.

Chimiste : technicien possédant les connaissances générales théoriques et pratiques permettant d'effectuer des analyses de verres, matières premières, produits chimiques en utilisant des méthodes appropriées et des appareils chimiques ou physico-chimiques complexes. À partir de directives générales, effectue seul des essais, des mises au point de tests ou de procédés, des adaptations simples de méthodes d'analyse, de mesure ou de contrôle et participe à des recherches, des études ou des essais complexes. Rédige un rapport technique en apportant une interprétation personnelle des résultats.

Fabrication et entretien

Chef de section décor : assure dans les meilleures conditions, secondé par les chefs d'équipe, la décoration sur machines, détermine le planning des travaux d'entretien, recherche les solutions aux problèmes techniques posés par la fabrication et la mise en place de techniques nouvelles.

Chef d'équipe ou contremaître entretien et travaux neufs : dirige, organise et contrôle une équipe de professionnels de différents métiers. Peut être assisté par un ou quelques agents de l'échelon 6 a.

Techniciens et agents de maîtrise (catégorie 6 d ; coefficient 290)

Technicien : agent dont la fonction exige les connaissances générales et techniques de l'échelon précédent. Sa com-

pétence acquise soit par expérience, soit par formation complémentaire doit, dans le cadre de sa fonction, lui permettre d'intervenir dans des cas inhabituels ou difficiles et de proposer des modifications de méthodes ou procédures existantes.

Ces interventions et propositions nécessitent l'analyse de la situation pour rechercher et interpréter les éléments de résolution.

Il peut être appelé, dans sa spécialité, à conseiller d'autres agents et exercer un contrôle technique.

Connaît les règles de sécurité et la prévention des risques liés à son activité.

Agent de maîtrise : agent assurant l'encadrement d'un groupe pouvant comprendre des agents de l'échelon 6 b.

Cette fonction exige des connaissances techniques d'un niveau au moins équivalent à celui acquises, soit par formation spécifique, soit par expérience et perfectionnement.

Il assure la conduite de travaux pour lesquels dans certains cas l'obtention des résultats exige qu'il mette en œuvre des solutions inhabituelles.

Il est responsable de l'organisation et de la répartition du travail dans son groupe.

Veille à la mise en œuvre du développement des démarches sécurité, hygiène et environnement.

Services techniques

Dessinateur projeteur : dessine et est capable d'étudier seul un projet complet. Répartit et surveille l'exécution du travail. Fait la liaison entre les services d'études et les différents autres services. Réalise l'étude d'exécution des travaux et effectue le suivi technique et économique du chantier. Peut coordonner une équipe, un projet.

Technicien : Dans le cadre d'un programme établi en collaboration avec son responsable, peut concevoir et faire réaliser des montages ou appareillages, mettre au point des tests, adapter des méthodes d'analyse, de mesure ou de contrôle, organiser un programme d'essais, et participer à des recherches et des essais complexes. Rédige un rapport technique en apportant une interprétation personnelle des résultats et en proposant éventuellement de nouvelles orientations de recherches ou d'essais.

Fabrication et entretien

Contremaître entretien et travaux neufs : assisté d'agents des échelons 6 a ou 6 b, est chargé, dans le cadre de directives générales, de faire réaliser des travaux neufs, de réparation et d'entretien en recherchant les conditions optimales propres à chaque intervention.

Chef de secteur de fabrication : sous la responsabilité du chef de fabrication, assure en régime posté, la bonne marche du secteur de fabrication, conseille et anime les chefs d'équipe.

Techniciens et agents de maîtrise (catégorie 7 a, coefficient 315 ; catégorie 7 b, coefficient 345 ; catégorie 7 c, coefficient 375)

Agent dont la fonction exige des connaissances acquises par formation spécifique ou par expérience.

Connaissances générales dans plusieurs domaines, notamment technique, économique et humain dans les emplois où la conduite d'un groupe important d'agents est prédominante ; ou connaissances approfondies dans une des disciplines suivantes : scientifique, technique, juridique, économique, financière, commerciale, sociale, etc., dans les autres emplois. Ces compétences sont mises en œuvre dans des ensembles de travaux nécessitant la maîtrise de la situation et pour lesquels la marche à suivre est laissée à l'initiative de l'agent dans le cadre des orientations qui lui sont tracées.

Répond des résultats d'ensemble de son secteur d'activité.

Le classement dans les échelons 7 a, 7 b ou 7 c sera établi en fonction, notamment :

- des connaissances, des compétences et de l'expérience requises ;
- de la complexité et de la diversité des situations ;
- et du degré d'autonomie
- niveau des contacts internes et externes
- niveau d'encadrement (importance de l'effectif et/ou du niveau des personnes encadrées).

Veille à la mise en œuvre du développement des démarches sécurité, hygiène, environnement.

Chef de fabrication : Fait exécuter sur les machines les commandes de fabrication. Est responsable en tout temps de la qualité du produit fini et du rendement. Assure l'entretien des machines, veille aux économies des matières qu'il utilise, indique aux contremaîtres d'entretien les réparations à effectuer à l'arrêt sur les diverses machines qu'il emploie et propose toute amélioration technique désirable.

Chef de fusion : A les responsabilités directes et complètes de la fusion du verre, de la marche des fours et de leurs appareils, ainsi que du personnel nécessaire à cette marche. Suit la bonne tenue et le réapprovisionnement du magasin réfractaire, la marche de l'atelier de composition et assure la surveillance des réparations de fours avec les res-

ponsables qui y sont préposés.

Chef des ateliers d'entretien : Chargé de l'ensemble des installations mécaniques, électriques et autres et de leur entretien. A sous ses ordres les contremaîtres et chefs d'équipe intéressés.

Cadres

Définition : Agents ayant acquis par des études, ou par expérience professionnelle, une formation appuyée sur des connaissances générales, souvent reconnues par un diplôme, qui lui permettent de se mettre rapidement au courant des questions propres au poste occupé.

Cadres (catégories 8 a ; coefficient 390, puis après 1 an 410)

Après s'être mis rapidement au courant des questions propres au poste occupé, il met en œuvre ces/ses compétences dans l'accomplissement de ses fonctions sans assumer une responsabilité complète et permanente qui revient en fait à son responsable hiérarchique.

L'agent classé à ce niveau accédera aux autres échelons de la catégorie 8 selon les conditions habituelles, tenant compte de ses capacités et du niveau de la fonction qu'il assume.

Le classement en catégorie 8b (coefficient 450) interviendra normalement au maximum après 6 ans en catégorie 8a.

Cadres (catégorie 8 b, coefficient 450 ; catégorie 8 c, coefficient 550 ; catégorie 8 d, coefficient 660)

Le cadre est généralement placé sous les ordres de l'employeur dans les entreprises à structure simple ou de son représentant dans les entreprises importantes. Il assume des fonctions sur la base de la stratégie et des objectifs généraux définis par sa hiérarchie et dans le cadre de sa définition de fonction.

Il possède des connaissances générales et techniques approfondies qu'il met en œuvre dans le cadre de son travail pour lequel il décide de la marche à suivre. Il peut faire preuve d'autonomie, et peut prendre les initiatives nécessaires pour faire face à des situations nouvelles.

Il est admis que la catégorie cadres peut revêtir deux types de fonctions différentes : les cadres ayant un degré d'expertise important et les cadres exerçant des fonctions d'encadrement. Il ne faut pas exclure les fonctions cumulant l'expertise avec la direction et la coordination d'un groupe des salariés de coefficients moins élevés placés sous son autorité.

1- Cadre expert

Cadre dont la compétence spécifique à haute valeur technique, le niveau d'études ou l'expérience lui permettent de mettre en œuvre des connaissances étendues. En tant qu'expert de son domaine, il conseille sa hiérarchie et/ou la direction et est capable de traduire de manière claire et précise, des problématiques complexes pour la bonne compréhension de ses interlocuteurs.

2- Cadre manager (dirigeant et coordonnant les travaux d'un groupe de salariés)

Cadre qui dirige, contrôle ou coordonne les travaux des personnels placés sous son autorité. Il dispose à ce titre d'un pouvoir hiérarchique envers les personnels qu'il encadre et de larges initiatives et responsabilités. Il a notamment la responsabilité de l'accompagnement, de la formation et de l'information des personnels placés sous son autorité et doit faire preuve sur le plan humain vis-à-vis de ses collaborateurs de qualités d'animation et de motivation. Il peut disposer d'une compétence spécifique à haute valeur technique.

Ses compétences lui permettent de prendre en charge des situations nécessitant d'intégrer et d'harmoniser des fonctions ou sous-fonctions diverses.

Compte tenu de l'extrême diversité de nature, de structure, de niveau technique et d'importance des entreprises ou établissements, le classement des fonctions cadres dans les échelons b, c ou d sera établi notamment selon :

- l'importance des compétences requises ;
- la complexité des situations à gérer ;
- la part prise dans la réalisation des objectifs ;
- l'autonomie d'action.

Cadres (catégorie 9 ; coefficient 880)

L'existence de ce niveau se justifie par la valeur technique élevée exigée par la nature des fonctions, l'importance de l'établissement, la nécessité d'une coordination entre plusieurs services et/ou unités. Ce niveau implique de très larges initiatives et responsabilités.

Dispositions particulières concernant les cadres débutants

Sera classé cadre débutant :

Le jeune diplômé de niveau I ou II de l'éducation nationale, et engagé pour remplir des fonctions de cadre.

Trois niveaux permettent de tenir compte des aptitudes et de l'expérience professionnelle de chacun :

- le niveau A au coefficient 315 ;
- le niveau B au coefficient 345 ;
- le niveau C au coefficient 375.

Il a été supprimé le coefficient 290.

Une progression sera ensuite assurée devant conduire :

- au classement en catégorie 8 a (coefficient 390) ; au plus tard après 3 années d'expériences professionnelles ;
- et normalement au classement en catégorie 8 b (coefficient 450) dès qu'il assume une fonction répondant à la définition 8 b et au plus tard après 4 années d'expériences professionnelles.

Pour ne pas créer de distorsions entre les jeunes ayant suivi une formation en alternance et ceux ayant suivi une formation académique, les stages et les périodes en entreprise avant l'obtention du premier diplôme de niveau I ou II ne seront pas pris en compte dans les années d'expérience. La notion de premier diplôme est liée au fait que de plus en plus de jeunes suivent une double formation.

Protection sociale complémentaire

Avenant du 10 juillet 2024

[Non étendu, applicable à compter du 1^{er} janv. 2025 mais l'entrée en vigueur de l'article 1^{er} du présent accord est conditionné à l'obtention préalable de l'agrément par la commission paritaire APEC]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FCSIV.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFE-CGC ;

CGT FO ;

FCE CFDT ;

FNTVC CGT ;

UNSA.

Préambule

Vu :

- l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres, qui substitue notamment ses articles 2.1 et 2.2 aux articles 4, 4 bis et 36 de l'annexe I de la convention collective nationale AGIRC du 14 mars 1947 pour opérer une distinction entre les «cadres» et les «non-cadres» ;

- le décret n° 2021-1002 du 30 juillet 2021 qui modifie les articles R. 242-1-1 et R. 242-1-2 du code de la sécurité sociale relatif aux catégories objectives de salariés bénéficiaires d'une couverture de protection sociale complémentaire collective en s'appuyant notamment sur l'appartenance aux catégories de «cadres» et de «non-cadres» en application de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 ;

- l'instruction interministérielle n° DSS/3C/5B/2021/127 du 17 juin 2021, qui prévoient un maintien des garanties collectives de protection sociale complémentaire (prévoyance et frais de santé) mises en place dans les entreprises dans certains cas de suspension du contrat de travail.

- l'Avenant du 20 juillet 2017 portant révision de l'accord du 24 avril 1975 et l'annexe classifications à la convention collective nationale du 8 juin 1972, étendu par arrêté du 15 janvier 2020, publié le 24 janvier 2020 et applicable à compter du 1^{er} septembre 2017 pour les entreprises adhérentes et à compter du lendemain de la publication au Journal officiel de l'arrêté d'extension pour les entreprises non adhérentes.

Les partenaires sociaux souhaitent, par le présent avenant, adapter et actualiser l'article 8 de l'avenant du 20 juillet 2017 précité afin de tenir compte des évolutions visées ci-dessus.

Article 1^{er}

Les partenaires sociaux prennent acte que le renvoi aux dispositions de l'article 36 de l'annexe I de la CCN AGIRC a été supprimé. Pour rappel, ce renvoi permettait l'intégration dans la catégorie «cadre» de salariés non-cadres pour les faire cotiser au régime de protection sociale complémentaire de l'AGIRC. Désormais, pourront être intégrés à la catégorie des cadres certains salariés définis par convention de branche, sous réserve qu'il soit agréé par une commission paritaire de l'Association Pour l'Emploi des Cadres (APEC).

Ainsi, les partenaires sociaux souhaitent préciser leur définition des bénéficiaires d'un régime de protection sociale complémentaire et décident (Voir art. 8 de l'avenant du 20 juillet 2017)

Article 2

Motivation liée à l'absence de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés :

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés visés à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Article 3

Durée, dépôt, extension et entrée en vigueur

Le présent avenant :

- est conclu pour une durée indéterminée ;
- fera l'objet d'un dépôt et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par la loi ;
- sera soumis à la commission paritaire APEC en vue de son agrément.

L'ensemble du présent avenant entrera en vigueur le 1^{er} janvier 2025, mais l'entrée en vigueur de l'article 1^{er} du présent avenant modifiant l'article 8 de l'accord du 24 avril 1975 est conditionnée à l'obtention préalable de l'agrément par la commission paritaire APEC.

Annexe

Cadres - Article 2.1 (ex-article 4)

Dispositions générales

(extraits des définitions)

Agents ayant acquis par des études ou par expérience professionnelle, une formation appuyée sur des connaissances générales, souvent reconnues par un diplôme, qui lui permettent de se mettre rapidement au courant des questions propres au poste occupé.

Catégorie 8 a

Met en œuvre ses compétences dans l'accomplissement de ses fonctions sans assumer une responsabilité complète et permanente qui revient à son responsable hiérarchique. Coefficient 390

Après 1 an d'expérience. Coefficient 410

Catégories 8 b - Coefficient 450 ; 8 c - Coefficient 550 et 8 d - Coefficient 660

Cadre généralement placé sous les ordres de l'employeur ou de son représentant. Il assume des fonctions sur la base de la stratégie et des objectifs généraux définis par sa hiérarchie et dans le cadre de sa définition de fonction. Il possède des connaissances générales et techniques approfondies qu'il met en œuvre dans le cadre de son travail pour lequel il décide de la marche à suivre. Il peut faire preuve d'autonomie et peut prendre les initiatives nécessaires pour faire face à des situations nouvelles.

Il est admis que la catégorie cadre puisse revêtir deux types de fonctions différentes : les cadres ayant un degré d'expertise important et les cadres exerçant des fonctions d'encadrement, sans exclure les fonctions cumulant l'expertise avec la direction et la coordination d'un groupe de salariés de coefficients moins élevés placés sous leur autorité.

1.- Cadre expert

Cadre dont la compétence spécifique à haute valeur technique, le niveau d'études ou l'expérience lui permettent de mettre en œuvre des connaissances étendues. En tant qu'expert de son domaine, il conseille sa hiérarchie et ou la direction et est capable de traduire de manière claire et précise des problèmes complexes...

2.- Cadre manager

Cadre qui dirige, contrôle ou coordonne les travaux des personnels placés sous son autorité. Il dispose d'un pouvoir hiérarchique envers les personnels qu'il encadre et de larges initiatives et responsabilités.

Il a notamment la responsabilité de l'accompagnement, de la formation..., il doit faire preuve de qualités d'animation et de motivation et peut disposer d'une compétence spécifique à haute valeur technique.

Le classement des fonctions dans les échelons «b, c, ou d» est notamment établi selon :

- l'importance des compétences requises.
- la complexité des situations à gérer.
- la part prise dans la réalisation des objectifs.
- l'autonomie d'action.

Cadres - Article 2.1 (ex-article 4)

Catégorie 8 b Après 6 ans maximum en catégorie 8 a.	Coefficient 450
Catégorie 8 c	Coefficient 550

Catégorie 8 d	Coefficient 660
Catégorie 9 <i>Ce niveau se justifie par la valeur technique élevée exigée, l'importance de l'établissement et la nécessité d'une coordination entre plusieurs services...</i> <i>Ce niveau implique de très larges initiative et responsabilités.</i>	Coefficient 880

Seuil de l'article 2.2 (ex-article 4bis) Assimilés cadres

I - Définitions générales

(Extraits des définitions)

Catégorie 7	
Agent dont la fonction exige des connaissances acquises par formation spécifique ou par expérience : - connaissances générales dans plusieurs domaines.... dans les emplois où la conduite d'un groupe important d'agents est prédominante, - ou connaissances approfondies dans une discipline particulière (scientifique, technique...) etc. Le classement dans les échelons sera établi en fonction : - des connaissances, des compétences et de l'expérience requises, - de la complexité et de la diversité des situations, - du degré d'autonomie, - niveau des contacts internes et externes, - niveau d'encadrement (importance de l'effectif et/ou du niveau des personnes encadrées).	
Catégorie 7 a	Coefficient 315
Catégorie 7 b	Coefficient 345
Catégorie 7 c	Coefficient 375

II - Emplois repères

Chef des ateliers d'entretien	Catégorie 7 a - Coefficient 315 Catégorie 7 b - Coefficient 345 Catégorie 7 c - Coefficient 375
Chef de fabrication	Catégorie 7 a - Coefficient. 315 Catégorie 7 b - Coefficient. 345 Catégorie 7 c - Coefficient 375
Chef de fusion	Catégorie 7 a - Coefficient 315 Catégorie 7 b - Coefficient 345 Catégorie 7 c - Coefficient 375

Bénéfice à certains salariés relevant de la catégorie des techniciens et agents de maîtrise d'un régime de prévoyance à destination des salariés cadres.- ex article 36

Seuils des bénéficiaires

I - Définitions générales

(Extraits des définitions)

Catégorie 6	Coefficient 230
• Catégorie 6a - Agent de maîtrise Agent assurant l'encadrement d'un groupe composé principalement d'agents spécialisés... Il assure la conduite de travaux nécessitant des décisions d'adaptation. Il est responsable de l'organisation et de la répartition du travail dans son groupe...	
- Technicien Il doit prendre des décisions pour adapter ses interventions en fonction des conditions propres à chaque cas particulier. Il peut être appelé, dans sa spécialité, à conseiller d'autres agents et exercer un contrôle technique.	Coefficient 230

<ul style="list-style-type: none"> • Catégorie 6 b - Agent de maîtrise <p>Agent assurant l'encadrement d'un groupe pouvant comprendre quelques agents hautement qualifiés... Il assure la conduite de travaux nécessitant des interventions techniques portant sur des modes opératoires et les méthodes de vérifications... Il est responsable de l'organisation et de la répartition du travail dans son groupe... Il connaît les règles de sécurité et la prévention des risques liés à son activité.</p>	Coefficient 250
<ul style="list-style-type: none"> - Technicien <p>Sa compétence acquise doit lui permettre de prendre des décisions pour adapter ses interventions en fonction de l'interprétation des informations dans des circonstances variées...</p>	Coefficient 250
Catégorie 6	Coefficient 270
<ul style="list-style-type: none"> • Catégorie 6 c - Agent de maîtrise <p>Agent assurant l'encadrement d'un groupe pouvant comprendre quelques agents de l'échelon 6 a. Il assure la conduite de travaux pour lesquels l'obtention des résultats fait appel à des solutions diversifiées et nécessitant des adaptations...</p>	
<ul style="list-style-type: none"> - Technicien <p>Il doit prendre des décisions pour adapter ses interventions en fonction de l'interprétation des informations dans des circonstances complexes et variées...</p>	Coefficient 270
<ul style="list-style-type: none"> • Catégorie 6 d - Agent de maîtrise <p>Agent assurant l'encadrement d'un groupe pouvant comprendre des agents de l'échelon 6 b. Il assure la conduite de travaux pour lesquels dans certains cas l'obtention des résultats exige qu'il mette en œuvre des solutions inhabituelles, ...</p>	Coefficient 290
<ul style="list-style-type: none"> - Technicien <p>Sa compétence doit lui permettre d'intervenir dans des cas inhabituels ou difficiles et de proposer des modifications de méthode ou procédures existantes. Ces interventions et propositions nécessitent l'analyse de la situation pour rechercher et interpréter les éléments de résolution....</p>	Coefficient 290

II - Emplois repères

A - Services administratif et généraux

Agent d'études comptables	Catégorie 6c - Coefficient 270
Assistant	Catégorie 6 a - Coefficient 230
Comptable fournisseurs et trésorerie	Catégorie 6 a - Coefficient 230
Infirmier en santé au travail	Catégorie 6 c - Coefficient 270
Technicien de maintenance	Catégorie 6 a - Coefficient 230

B - Services fabrication et entretien

Chef d'équipe décor	Catégorie 6 a - Coefficient 230
Chef d'équipe d'emballage et d'expédition	Catégorie 6 a - Coefficient 230
Chef d'équipe entretien et/ou travaux neufs	Catégorie 6 a - Coefficient 230 Catégorie 6 c - Coefficient 270
Chef d'équipe fusion	Catégorie 6 b - Coefficient 250
Chef de secteur de fabrication	Catégorie 6 d - Coefficient 290
Chef de section décor	Catégorie 6c - Coefficient 270
Chef d'équipe ou contremaître entretien et travaux neufs	Catégorie 6 c - Coefficient 270 Catégorie 6 d - Coefficient 290

C - Service technique

<i>Agent technique de laboratoire</i>	<i>Catégorie 6 a - Coefficient 230</i> <i>Catégorie 6 b - Coefficient 250</i> <i>Catégorie 6 c - Coefficient 270</i>
<i>Chimiste</i>	<i>Catégorie 6 a - Coefficient 230</i> <i>Catégorie 6 b - Coefficient 250</i> <i>Catégorie 6 c - Coefficient 270</i>
<i>Dessinateur d'études</i>	<i>Catégorie 6 b - Coefficient 250</i> <i>Catégorie 6 c - Coefficient 270</i>
<i>Dessinateur d'études simples</i>	<i>Catégorie 6 a - Coefficient 230</i>
<i>Dessinateur projeteur</i>	<i>Catégorie 6 d - Coefficient 290</i>
<i>Technicien</i>	<i>Catégorie 6 d - Coefficient 290</i>

Grille des classifications conventionnelles

Le système de classification est constitué d'une grille allant de celui de salariés sans aucune qualification débutant dans la vie professionnelle, jusqu'à celui d'ingénieur et cadre dirigeant. Le tableau ci-dessous donne, à titre indicatif, le positionnement des niveaux de classification professionnelle au regard de la nomenclature de l'éducation nationale (Circulaire interministérielle n° II-67-300 du 11 juillet 1967). Il ne saurait constituer une table de concordance. Il est rappelé que seul le poste tenu détermine le coefficient conventionnel.

Intitulé de la catégorie	Catégorie	Coefficient	Correspondance niveau Éducation nationale donnés à titre indicatif
Agent sans spécialité	Cat 2	125	
Agent spécialisé 1 ^{er} échelon	Cat 3a	135	
Agent spécialisé 2 ^{er} échelon	Cat 3b	145	
Agent spécialisé 3 ^{er} échelon	Cat 3c	155	
Agent qualifié 1 ^{er} échelon	Cat 4a	165	Niveau V Éducation nationale
Agent qualifié 2 ^{er} échelon	Cat 4b	180	Niveau V Éducation nationale
Agent qualifié 3 ^{er} échelon	Cat 4c	190	Niveau V Éducation nationale
Agent hautement qualifié 1 ^{er} échelon	Cat 5a	200	Niveau IV Éducation nationale
Agent hautement qualifié 2 ^{er} échelon	Cat 5b	215	Niveau IV Éducation nationale

Intitulé de la catégorie	Catégorie	Coefficient	Correspondance niveau Éducation nationale donnés à titre indicatif
Techniciens et Agents de maîtrise	Cat 6a	230	Niveau IV Éducation nationale
	Cat 6b	250	Niveau IV Éducation nationale
	Cat 6c	270	Niveau III Éducation nationale
	Cat 6d	290	Niveau III Éducation nationale
	Cat 7a	315	Niveau III Éducation nationale
	Cat 7b	345	Niveau III Éducation nationale
	Cat 7c	375	Niveau III Éducation nationale
Cadres	Cat 8a	390 (après 1 an 410)	Niveau II & I Éducation nationale
	Cat 8b	450	
	Cat 8c	550	
	Cat 8d	660	
	Cat 9	880	
Cadres débutants	A	315	Niveau II & I Éducation nationale
	B	345	
	C	375	

SALAIRES

Accord du 19 juillet 2016

[Étendu par arr. 3 nov. 2016, JO 16 nov., applicable à compter du 1^{er} août 2016]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération des chambres Syndicales de l'Industrie du Verre ;
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.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FNTVC - CGT.
FCE - CFDT.
CMTE - CFTC.
UNSA.

Préambule

Conformément à l'article L. 2241-1 du Code du travail, les parties se sont réunies en 2016 pour négocier les salaires. Les négociations pour l'année 2016 se sont ouvertes en janvier et ont fait l'objet de trois séances de discussions en commission mixte paritaire.

À l'issue de la dernière séance de négociation du 26 avril, les parties conviennent d'acter :

- la revalorisation du salaire minimal professionnel ;
- le principe de hiérarchisation des premiers coefficients (125 à 190) ;
- l'augmentation des salaires minimaux pour le haut de la grille (230 à 880) ;
- les coefficients de raccordement (200 à 215).

Article 1 Champ d'application

Le présent accord, établi en vertu de l'article L. 2231-1 du Code du travail s'applique aux entreprises appliquant la Convention collective des industries de fabrication mécanique du verre (IDCC : 669).

Article 2 Nouvelle grille annexée

Une nouvelle grille des rémunérations minimales mensuelles garanties est annexée au présent accord. Les éléments ci-dessous sont pris en compte dans la détermination des appointements mensuels garantis :

- Salaire de base ;
- Compensation pour réduction d'horaire ;
- Majorations ayant le caractère de fait d'un complément de salaire (exemple : un complément individuel de rémunération) à l'exclusion des majorations pour travail du dimanche, des jours fériés, de nuit et d'éventuelles heures supplémentaires et des primes d'ancienneté.

Article 3 Revalorisation du salaire minimal professionnel (SMP)

Le salaire minimal professionnel (SMP) est porté à 4,537 €.

Article 4 Principe de hiérarchisation prévue pour les premiers coefficients

À titre liminaire, il est rappelé que les premiers coefficients s'entendent du coefficient 125 au 190 inclus.

Conscientes de l'importance d'une grille salariale reflétant l'évolution professionnelle des salariés et garantissant leur pouvoir d'achat, les parties s'entendent sur le constat d'un tassement de la grille et de la nécessité d'en préserver la cohérence.

Elles ont, à cet effet et dans le cadre des négociations salaires 2016, souhaité élaborer un processus permettant de garantir des écarts entre les premiers coefficients afin d'obtenir progressivement et dans une logique pluriannuelle

une grille salariale restructurée.

Conformément à la loi, la rémunération minimale du coefficient le plus bas est au moins égale au SMIC. Pour les coefficients suivants, les parties ont fixé un pourcentage plancher entre chaque coefficient concerné.

Les écarts planchers entre les premiers coefficients sont pour 2016 de :

— 0,8 % entre les coefficients dont l'écart est de 10 points.

Cela concerne les coefficients : 125-135, 135-145, 145-155, 155-165 et 180-190.

— 1,2 % pour les coefficients dont l'écart est de 15 points.

Cela concerne les coefficients 165-180.

L'augmentation des écarts planchers est fixée pour les prochaines années de la façon suivante :

— 2017 : un écart plancher garanti de 0,9 % pour les coefficients dont l'écart est de 10 points et 1,35 % pour les coefficients dont l'écart est de 15 points.

— Pour 2018 et au-delà, l'écart plancher garanti sera de 1 % pour les coefficients dont l'écart est de 10 points et de 1,5 % pour les coefficients dont l'écart est de 15 points.

La date d'application des écarts plancher pour les années 2017 et 2018 sera discutée lors des prochaines négociations annuelles. En tout état de cause, cette application se fera au plus tard le 1^{er} juillet de chaque année.

Article 5 **Évolution salariale sur le haut de la grille**

Le terme «haut de grille» comprend les coefficients 230 jusqu'à 880.

Les parties ont convenu pour l'année 2016, que le haut de grille soit valorisé uniformément selon la grille annexée.

De plus, la chambre patronale s'engage sérieusement et loyalement, dans le cadre des prochaines négociations salariales, à garantir le pouvoir d'achat des salariés des coefficients 230 à 880.

Article 6 **Coefficients de raccordement (200 et 215)**

Consciente de la progression des premiers coefficients précités, les parties seront attentives lors des prochaines négociations à préserver l'équilibre et la cohérence globale de la grille.

Elles veilleront, en particulier, à éviter des effets de seuils potentiels pour les coefficients de raccordement 200 et 215.

En tout état de cause, l'augmentation appliquée aux coefficients de raccordement (200-215), dans le cadre des prochaines négociations salariales, ne pourra être inférieure à celle des coefficients situés entre 230 et 880.

Il est à noter que le principe est d'ores et déjà appliqué pour cette année.

Article 7 **Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes**

Les Parties rappellent que l'application du présent accord s'inscrit dans le respect du principe de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

Les employeurs doivent notamment assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes. Le respect de ce principe constitue un élément essentiel de la dynamique de l'égalité professionnelle et de la mixité des emplois dans les entreprises.

La branche examine annuellement lors de la CPNE les données statistiques relatives à l'égalité entre les hommes et les femmes dans l'objectif d'assurer l'égalité dans tous les aspects de la vie professionnelle.

L'égalité professionnelle étant une préoccupation constante dans le fonctionnement quotidien de l'entreprise, les partenaires sociaux au niveau de la branche souhaitent constituer un socle de référence pour les entreprises afin qu'elles poursuivent, renforcent et mettent en œuvre une politique d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Pour ce faire, les parties s'engagent à ouvrir des négociations sur ce thème au second semestre 2016.

Article 8 **Révision**

Le présent accord pourra être révisé conformément aux dispositions légales.

Cet accord ne peut être révisé en tout ou partie qu'après un délai de prévenance de 3 mois.

La ou les parties signataires et représentatives dans la branche envisageant la révision du présent accord devront notifier aux autres parties représentatives dans la branche, par lettre recommandée avec accusé de réception, leur demande de révision. Cette demande devra être accompagnée éventuellement et si possible d'un nouveau projet.

Article 9

Dénonciation

Le présent accord peut être dénoncé, totalement ou partiellement, par l'une ou l'autre des parties contractantes dans les conditions et délais prévus par les articles L. 2222-6 et L. 2261-9 et suivants du code du travail.

Article 10

Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 11

Dépôt

Le présent accord sera déposé en deux exemplaires auprès de la Direction Générale du Travail, dans les conditions prévues aux dispositions des articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du Code du Travail. Un exemplaire sera remis au Secrétariat-greffe du Conseil de prud'hommes de Paris.

Autrement dit, l'accord ne sera déposé à l'administration qu'après expiration de la procédure d'opposition prévue à l'article L. 2231-8 du Code du travail.

Article 12

Demande d'extension et entrée en vigueur

Les parties signataires demanderont l'extension de présent accord, conformément aux dispositions des articles L. 2261-15 suivants du Code du Travail.

Sans préjudice des effets rattachés à l'extension, l'application de l'accord est obligatoire pour les entreprises adhérentes à l'organisation syndicale d'employeurs signataire.

Il s'appliquera au 1^{er} août 2016.

Il est ainsi convenu que, pour les entreprises non adhérentes à l'organisation syndicale d'employeurs signataire, le présent accord entrera en vigueur le premier jour du mois suivant celui au cours duquel est publié l'arrêté d'extension au Journal officiel.

Annexe

Au 1^{er} août 2016

K	Appointements Garantis
125	1 466,62
135	1 478,35
145	1 490,18
155	1 502,10
165	1 514,12
180	1 532,29
190	1 544,55
200	1 583,17
215	1 677,11
230	1 766,70
250	1 899,46
270	2 032,24
290	2 165,00
315	2 330,95
345	2 530,12
375	2 729,27
390	2 828,85

K	Appointements Garantis
410	2 961,62
450	3 227,16
550	3 891,02
660	4 621,23
880	6 081,71

SMP = 4,537 €

Accord du 29 mars 2017

[Étendu par arr. 7 août 2017, JO 23 août, applicable à compter du 1^{er} mai 2017]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération des chambres Syndicales de l'Industrie du Verre ;
Chambre Syndicale des Verreries Mécaniques de France ;
Chambre Syndicale des Fabricants de Verre Plat ;
Chambre Syndicale des Verreries Technique ;
Chambre Syndicale du Verre de Silice.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FNTVC CGT ;
FCE CFDT ;
UNSA.

Préambule

Conformément à l'article L. 2241-1 du Code du travail, les parties se sont réunies en 2017 pour négocier les salaires. Les négociations ont fait l'objet de deux séances de discussions.

Il est à noter que le présent accord s'appuie sur les principes et engagements définis dans l'accord du 19 juillet 2016.

À l'issue de la dernière séance de négociation du 29 mars 2017, les parties conviennent d'acter :

- la revalorisation du salaire minimal professionnel ;
- l'application des écarts planchers des premiers coefficients conformément à l'accord du 19 juillet 2016 (125 à 190) ;
- l'augmentation des salaires minimaux pour le haut de la grille (230 à 880) permettant de garantir le pouvoir d'achat conformément à l'accord du 19 juillet 2016 ;
- la réévaluation des coefficients de raccordement (200 à 215), de façon à préserver l'équilibre et la cohérence de la grille et éviter des effets de seuil conformément à l'accord du 19 juillet 2016.

Article 1 Champ d'application

Le présent accord, établi en vertu de l'article L. 2231-1 du Code du travail s'applique aux entreprises appliquant la Convention collective des industries de fabrication mécanique du verre (IDCC : 669).

Article 2 Nouvelle grille annexée

Une nouvelle grille des rémunérations minimales mensuelles garanties est annexée au présent accord. Les éléments ci-dessous sont pris en compte dans la détermination des appointements mensuels garantis :

- Salaire de base ;
- Compensation pour réduction d'horaire ;
- Majorations ayant le caractère de fait d'un complément de salaire (exemple : un complément individuel de rémunération) à l'exclusion des majorations pour travail du dimanche, des jours fériés, de nuit et d'éventuelles heures sup-

plémentaires et des primes d'ancienneté.

Article 3 **Revalorisation du salaire minimal professionnel (SMP)**

Le salaire minimal professionnel (SMP) est porté à 4,578 €.

Article 4 **Application des écarts plancher pour les premiers coefficients**

À titre liminaire, on rappellera que les premiers coefficients s'entendent du coefficient 125 au 190 inclus.

Conformément à l'article 4 de l'accord du 19 juillet 2016, il est appliqué pour 2017 un écart plancher de 0,9 % entre les coefficients dont l'écart est de 10 points et de 1,35 % dont l'écart est de 15 points.

Les écarts planchers entre les premiers coefficients sont pour 2017 de :

— 0,9 % entre les coefficients dont l'écart est de 10 points.

Cela concerne les coefficients : 125-135, 135-145, 145-155, 155-165 et 180-190.

— 1,35 % pour les coefficients dont l'écart est de 15 points.

Cela concerne les coefficients 165-180.

Article 5 **Évolution salariale sur le haut de la grille**

Le terme «haut de grille» comprend les coefficients 230 jusqu'à 880.

Les parties ont convenu que le haut de grille soit valorisé de + 0,9 % pour l'année 2017.

Le pouvoir d'achat des salariés dont les coefficients se situent entre le 230 et 880 est ainsi garanti et, ce conformément aux termes de l'accord du 19 juillet 2016. Les parties ont décidé de prendre en considération notamment le taux d'inflation INSEE (hors tabac) annuel constaté à la fin de chaque année calendaire.

Article 6 **Coefficients de raccordement (200 et 215)**

Afin, de préserver l'équilibre et la cohérence globale de ta grille, les coefficients de raccords ont fait l'objet d'une attention particulière des parties et, ce conformément aux termes de l'accord du 19 juillet 2016.

Pour 2017, les coefficients 200 et 215 ont été réévalués comme suit :

Le salaire minimal garanti du coefficient 200 est pour 2017 de 1 607,61 €.

Le salaire minimal garanti du coefficient 215 est pour 2017 de 1 701,55 €.

Article 7 **Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes**

Les Parties rappellent que l'application du présent accord s'inscrit dans le respect du principe de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

Les employeurs doivent notamment assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes. Le respect de ce principe constitue un élément essentiel de la dynamique de l'égalité professionnelle et de la mixité des emplois dans les entreprises.

La branche examine annuellement lors de la CPNE les données statistiques relatives à l'égalité entre les hommes et les femmes dans l'objectif d'assurer l'égalité dans tous les aspects de la vie professionnelle.

L'égalité professionnelle étant une préoccupation constante dans le fonctionnement quotidien de l'entreprise, les partenaires sociaux au niveau de la branche souhaitent constituer un socle de référence pour les entreprises afin qu'elles poursuivent renforcent et mettent en œuvre une politique d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Pour ce faire, et conformément à l'accord du 19 juillet 2016, les parties se sont engagées dans une négociation de l'accord sur l'égalité professionnelle. Elles ont défini une méthode et un calendrier qui devraient permettre de conclure un nouvel accord en 2017.

Article 8 **Révision**

Le présent accord pourra être révisé conformément aux dispositions légales.

Cet accord ne peut être révisé en tout ou partie qu'après un délai de prévenance de 3 mois.

La ou les parties signataires et représentatives dans la branche envisageant la révision du présent accord devront notifier aux autres parties représentatives dans la branche, par lettre recommandée avec accusé de réception, leur demande de révision. Cette demande devra être accompagnée éventuellement et si possible d'un nouveau projet.

Article 9

Dénonciation

Le présent accord peut être dénoncé, totalement ou partiellement, par l'une ou l'autre des parties contractantes dans les conditions et délais prévus par les articles L. 2222-6 et L. 2261-9 et suivants du code du travail.

Article 10

Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 11

Le présent accord sera déposé en deux exemplaires auprès de la Direction Générale du Travail, dans les conditions prévues aux dispositions des articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du Code du Travail. Un exemplaire sera remis au Secrétariat-greffe du Conseil de prud'hommes de Paris.

Autrement dit, l'accord ne sera déposé à l'administration qu'après expiration de la procédure d'opposition prévue à l'article L. 2231-8 du Code du travail.

Article 12

Demande d'extension et entrée en vigueur

Les parties signataires demanderont l'extension de présent accord, conformément aux dispositions des articles L. 2261-15 suivants du Code du Travail.

Sans préjudice des effets rattachés à l'extension, l'application de l'accord est obligatoire pour les entreprises adhérentes à l'organisation syndicale d'employeurs signataire.

Il s'appliquera au 1^{er} mai 2017.

Il est ainsi convenu que, pour les entreprises non adhérentes à l'organisation syndicale d'employeurs signataire, le présent accord entrera en vigueur le premier jour du mois suivant celui au cours duquel est publié l'arrêté d'extension au Journal officiel.

Annexe

Au 1^{er} mai 2017

K	Appointements Garantis
125	1 480,27
135	1 493,59
145	1 507,03
155	1 520,59
165	1 534,28
180	1 554,99
190	1 568,98
200	1 607,61
215	1 701,55
230	1 782,60
250	1 916,56
270	2 050,53
290	2 184,49
315	2 351,93
345	2 552,89
375	2 753,83
390	2 854,31

K	Appointements Garantis
410	2 988,27
450	3 256,20
550	3 926,04
660	4 662,82
880	6 136,45

SMP = 4,578 €

Accord du 20 mars 2018

[Étendu par arr. 27 déc. 2018, JO 30 déc., applicable à compter du 1^{er} mai 2018]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération des chambres Syndicales de l'Industrie du Verre;
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.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FNTVC CGT ;
FCE CFDT ;
UNSA.

Préambule

Conformément à l'article L. 2241-1 du Code du travail, les parties se sont réunies en 2018 pour négocier les salaires. Les négociations ont fait l'objet de deux séances de discussions.

Il est à noter que le présent accord s'appuie sur les principes et engagements définis dans l'accord du 19 juillet 2016.

À l'issue de la dernière séance de négociation en date du 1^{er} mars 2018, les parties conviennent d'acter :

- la revalorisation du salaire minimal professionnel ;
- l'application des écarts planchers des premiers coefficients conformément à l'accord du 19 juillet 2016 (125 à 190) ;
- l'augmentation des écarts planchers à partir de 2019 ;
- l'augmentation des salaires minimaux pour le haut de la grille permettant de garantir le pouvoir d'achat conformément à l'accord du 19 juillet 2016 ;
- la réévaluation des coefficients de raccordement de façon à préserver l'équilibre et la cohérence de la grille et éviter des effets de seuil conformément à l'accord du 19 juillet 2016.

Article 1 Champ d'application

Le présent accord, établi en vertu de l'article L. 2231-1 du Code du travail s'applique aux entreprises appliquant la Convention collective des industries de fabrication mécanique du verre (IDCC : 669).

Article 2 Nouvelle grille annexée

Une nouvelle grille des rémunérations minimales mensuelles garanties est annexée au présent accord. Les éléments ci-dessous sont pris en compte dans la détermination des appointements mensuels garantis :

- Salaire de base ;
- Compensation pour réduction d'horaire ;
- Majorations ayant le caractère de fait d'un complément de salaire (exemple : un complément individuel de rému-

nération) à l'exclusion des majorations pour travail du dimanche, des jours fériés, de nuit et d'éventuelles heures supplémentaires et des primes d'ancienneté.

Article 3 **Revalorisation du salaire minimal professionnel (SMP)**

Le salaire minimal professionnel (SMP) est porté à 4,638 €.

Article 4 **Application des écarts plancher pour les premiers coefficients**

À titre liminaire, on rappellera que les premiers coefficients s'entendent du coefficient 125 au 190 inclus.

Conformément à l'article 4 de l'accord du 19 juillet 2016, il est appliqué pour 2018 un écart plancher de 1 % entre les coefficients dont l'écart est de 10 points et de 1,50 % dont l'écart est de 15 points.

Les écarts planchers entre les premiers coefficients sont pour 2018 de :

— 1 % entre les coefficients dont l'écart est de 10 points.

Cela concerne les coefficients : 125-135, 135-145, 145-155, 155-165 et 180-190.

— 1,50 % pour les coefficients dont l'écart est de 15 points.

Cela concerne les coefficients 165-180.

Article 5 **Application d'un nouvel écart plancher à partir de 2019**

Les parties ont décidé que l'augmentation des écarts planchers pour les premiers coefficients est fixée de la façon suivante :

— À partir de 2019 et au-delà, l'écart plancher garanti sera de 1,1 % pour les coefficients dont l'écart est de 10 points et de 1,65 % pour les coefficients dont l'écart est de 15 points.

Article 5 **Évolution salariale sur le haut de la grille**

Les parties ont convenu que le haut de grille soit valorisé de + 1,30 % pour l'année 2018 à compter du coefficient 250.

Le pouvoir d'achat des salariés dont les coefficients se situent entre le 250 et 880 est ainsi garanti et, ce conformément aux termes de l'accord du 19 juillet 2016. Les parties ont décidé de prendre en considération notamment le taux d'inflation INSEE (hors tabac) annuel constatée à la fin de chaque année calendaire.

Article 6 **Coefficients de raccordement (200, 215 et 230)**

Les coefficients de raccords de 200 et 215 ont fait l'objet d'une attention particulière des parties et ce conformément aux termes de l'accord du 19 juillet 2016.

Afin de préserver l'équilibre et la cohérence globale de la grille, le coefficient 230 devient pour 2018 un coefficient de raccordement.

Pour 2018, les coefficients 200, 215 et 230 ont été réévalués comme suit :

— Le salaire minimal garanti du coefficient 200 est pour 2018 de 1 637,15 €.

— Le salaire minimal garanti du coefficient 215 est pour 2018 de 1 731,10 €.

— Le salaire minimal garanti du coefficient 230 est pour 2018 de 1 808,77 €.

Article 7 **Égalité salariale entre les femmes et les hommes**

Les Parties rappellent que les entreprises sont tenues de respecter le principe d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, notamment sur le sujet de l'égalité salariale.

Conformément aux engagements pris dans l'accord précédent (Accord salaires du 20 juillet 2017), les parties ont négocié sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et un accord a été trouvé. En effet, un avenant du 30 novembre 2017 a été conclu portant révision de l'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes en date du 11 octobre 2007.

Les parties soulignent que la réduction des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans les entreprises verrières est et demeure une priorité de la branche, quelle que soit la taille des entreprises. Un extrait de l'avenant en date du 30 novembre 2017 précise en particulier : «À situation comparable (niveau de responsabilité, de compétences, de performance) les écarts injustifiés doivent faire l'objet de mesures de suppression à bref délai et au plus tard dans un délai de 3 mois par les entreprises de la branche. Suite aux évolutions de la loi du 4 août

2014, les entreprises doivent non seulement mesurer les écarts de salaires mais aussi de déroulement de carrières, en prenant en compte l'âge, la qualification et l'ancienneté pour comparer les rémunérations des femmes et des hommes. À cet effet, les entreprises consacrent dans le cadre des négociations salaires un temps suffisant pour analyser les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes. Les documents préparatoires à ces négociations seront communiqués suffisamment à l'avance pour permettre aux organisations syndicales de les étudier. Si à l'issue de cet examen des écarts injustifiés étaient identifiés, des mesures correctives pour les salariés concernés seront prises à bref délai et au plus tard dans un délai de 3 mois».

Article 8

Révision

Le présent accord pourra être révisé conformément aux dispositions légales.

Cet accord ne peut être révisé en tout ou partie qu'après un délai de prévenance de 3 mois.

La ou les parties signataires et représentatives dans la branche envisageant la révision du présent accord devront notifier aux autres parties représentatives dans la branche, par lettre recommandée avec accusé de réception, leur demande de révision. Cette demande devra être accompagnée éventuellement et si possible d'un nouveau projet.

Article 9

Dénonciation

Le présent accord peut être dénoncé, totalement ou partiellement, par l'une ou l'autre des parties contractantes dans les conditions et délais prévus par les articles L. 2222-6 et L. 2261-9 et suivants du code du travail.

Article 10

Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 11

Dépôt

Le présent accord sera déposé en deux exemplaires auprès de la Direction Générale du Travail, dans les conditions prévues aux dispositions des articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du Code du Travail. Un exemplaire sera remis au Secrétariat-greffe du Conseil de prud'hommes de Paris.

Autrement dit, l'accord ne sera déposé à l'administration qu'après expiration de la procédure d'opposition prévue à l'article L. 2231-8 du Code du travail.

Article 12

Demande d'extension et entrée en vigueur

Les parties signataires demanderont l'extension de présent accord, conformément aux dispositions des articles L. 2261-15 suivants du Code du Travail.

Sans préjudice des effets rattachés à l'extension, l'application de l'accord est obligatoire pour les entreprises adhérentes à l'organisation syndicale d'employeurs signataire.

Il s'appliquera au 1^{er} mai 2018.

Il est ainsi convenu que, pour les entreprises non adhérentes à l'organisation syndicale d'employeurs signataire, le présent accord entrera en vigueur le premier jour du mois suivant celui au cours duquel est publié l'arrêté d'extension au Journal officiel.

Annexe - Au 1^{er} mai 2018

K	Appointements Garantis
125	1 498,47
135	1 513,45
145	1 528,59
155	1 543,88
165	1 559,31
180	1 582,70
190	1 598,53

K	Appointements Garantis
200	1 637,15
215	1 731,10
230	1 808,77
250	1 941,48
270	2 077,19
290	2 212,89
315	2 382,51
345	2 586,08
375	2 789,63
390	2 891,42
410	3 027,12
450	3 298,53
550	3 977,08
660	4 723,44
880	6 216,22

SMP = 4,638 €

Accord du 25 avril 2019

[Étendu par arr. 15 janv. 2020, JO 23 janv., applicable à compter du 1^{er} juill. 2019]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CSVM ;
 CSVT ;
 FCSIV ;
 CSFVP ;
 CSVS.

Syndicat(s) de salarié(s) :

UNSA ;
 FCE CFDT.

Préambule

Conformément à l'article L. 2241-1 du Code du travail, les parties se sont réunies en 2019 pour négocier les salaires minimaux. Les négociations ont fait l'objet de trois séances de discussions.

À l'issue de la dernière séance de négociation en date du 25 avril 2019, les parties conviennent d'acter :

- la revalorisation du salaire minimal professionnel ;
- l'application des écarts planchers des premiers coefficients conformément à l'accord du 20 mars 2018 (125 à 190) ;
- la réévaluation des coefficients de raccordement de façon à préserver l'équilibre et la cohérence de la grille et éviter des effets de seuil conformément à l'accord du 19 juillet 2016 ;
- l'augmentation des salaires minimaux pour le haut de la grille.

Article 1 Champ d'application

Le présent accord, établi en vertu de l'article L. 2231-1 du Code du travail, s'applique aux entreprises appliquant

la Convention collective des industries de fabrication mécanique du verre (IDCC : 669).

Article 2

Nouvelle grille annexée

Une nouvelle grille des rémunérations minimales mensuelles garanties est annexée au présent accord. Les éléments ci-dessous sont pris en compte dans la détermination des appointements mensuels garantis :

- Salaire de base ;
- Compensation pour réduction d'horaire ;
- Majorations ayant le caractère de fait d'un complément de salaire (exemple : un complément individuel de rémunération) à l'exclusion des majorations pour travail du dimanche, des jours fériés, de nuit et d'éventuelles heures supplémentaires et des primes d'ancienneté.

Article 3

Revalorisation du salaire minimal professionnel (SMP)

Le salaire minimal professionnel (SMP) est revalorisé de + 1,6 % et est porté à 4,712 €.

Article 4

Application des écarts plancher pour les premiers coefficients

À titre liminaire, on rappellera que les premiers coefficients s'entendent du coefficient 125 au 190 inclus.

Conformément à l'article 5 de l'accord du 20 mars 2018, il est appliqué pour 2019 un écart plancher de 1,1 % entre les coefficients dont l'écart est de 10 points et de 1,65 % dont l'écart est de 15 points.

Les écarts planchers entre les premiers coefficients sont pour 2019 de :

- 1,1 % entre les coefficients dont l'écart est de 10 points.

Cela concerne les coefficients 125-135, 135-145, 145-155, 155-165 et 180-190.

- 1,65 % pour les coefficients dont l'écart est de 15 points.

Cela concerne les coefficients 165-180.

Article 5

Évolution salariale sur le haut de la grille

Les parties ont convenu que le haut de grille soit valorisé de + 1,6 % pour l'année 2019 à compter du coefficient 250.

Le pouvoir d'achat des salariés dont les coefficients se situent entre le 250 et 880 est ainsi garanti en application du taux d'inflation INSEE (hors tabac) sur 12 mois glissant (+ 1,4 % de janvier 2018 à décembre 2018).

Article 6

Coefficients de raccordement (200, 215 et 230)

Les coefficients de raccords de 200 et 215 ont fait l'objet d'une attention particulière des parties et ce conformément aux termes de l'accord du 19 juillet 2016.

Afin de préserver l'équilibre et la cohérence globale de la grille, le coefficient 230 devient pour 2019 un coefficient de raccordement.

Pour 2019, les coefficients 200, 215 et 230 ont été réévalués comme suit :

- Le salaire minimal garanti du coefficient 200 est pour 2019 de 1 669,00 €.
- Le salaire minimal garanti du coefficient 215 est pour 2019 de 1 760,50 €.
- Le salaire minimal garanti du coefficient 230 est pour 2019 de 1 839,50 €.

Article 7

Égalité salariale entre les femmes et les hommes

Les Parties rappellent que les entreprises sont tenues de respecter le principe d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, notamment sur le sujet de l'égalité salariale.

Conformément aux engagements pris dans l'accord précédent (Accord salaires du 20 juillet 2017), les parties ont négocié sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et un accord a été trouvé. En effet, un avenant du 30 novembre 2017 a été conclu portant révision de l'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes en date du 11 octobre 2007.

Les parties soulignent que la réduction des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans les entreprises verrières est et demeure une priorité de la branche, quelle que soit la taille des entreprises. Un extrait de l'avenant en date du 30 novembre 2017 précise en particulier : «À situation comparable (niveau de responsabilité,

de compétences, de performance) les écarts injustifiés doivent faire l'objet de mesures de suppression à bref délai et au plus tard dans un délai de 3 mois par les entreprises de la branche. Suite aux évolutions de la loi du 4 août 2014, les entreprises doivent non seulement mesurer les écarts de salaires mais aussi de déroulement de carrières, en prenant en compte l'âge, la qualification et l'ancienneté pour comparer les rémunérations des femmes et des hommes. À cet effet, les entreprises consacrent dans le cadre des négociations salaires un temps suffisant pour analyser les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes. Les documents préparatoires à ces négociations seront communiqués suffisamment à l'avance pour permettre aux organisations syndicales de les étudier. Si à l'issue de cet examen des écarts injustifiés étaient identifiés, des mesures correctives pour les salariés concernés seront prises à bref délai et au plus tard dans un délai de 3 mois».

Article 8

Situation des entreprises de moins de 50 salariés

Le présent accord porte sur la négociation des salaires minimaux de branche qui s'impose aux parties quelle que soit la taille des entreprises. Les dispositions du présent accord n'appellent pas l'adoption de stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 9

Révision

Le présent accord pourra être révisé conformément aux dispositions légales.

Cet accord ne peut être révisé en tout ou partie qu'après un délai de prévenance de 3 mois.

La ou les parties signataires et représentatives dans la branche envisageant la révision du présent accord devront notifier aux autres parties représentatives dans la branche, par lettre recommandée avec accusé de réception, leur demande de révision. Cette demande devra être accompagnée éventuellement et si possible d'un nouveau projet.

Article 10

Dénonciation

Le présent accord peut être dénoncé, totalement ou partiellement par l'une ou l'autre des parties contractantes dans les conditions et délais prévus par les articles L. 2222-6 et L. 2261-9 et suivants du code du travail.

Article 11

Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 12

Dépôt

Le présent accord sera déposé en deux exemplaires auprès de la Direction Générale du Travail, dans les conditions prévues aux dispositions des articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du Code du Travail. Un exemplaire sera remis au Secrétariat-greffe du Conseil de prud'hommes de Paris.

Autrement dit, l'accord ne sera déposé à l'administration qu'après expiration de la procédure d'opposition prévue à l'article L. 2231-8 du Code du travail.

Article 13

Demande d'extension et entrée en vigueur

Les parties signataires demanderont l'extension de présent accord, conformément aux dispositions des articles L. 2261-15 suivants du Code du Travail.

Sans préjudice des effets rattachés à l'extension, l'application de l'accord est obligatoire pour les entreprises adhérentes à l'organisation syndicale d'employeurs signataire.

L'accord s'appliquera à compter du 1^{er} juillet 2019.

Il est ainsi convenu que, pour les entreprises non adhérentes à l'organisation syndicale d'employeurs signataire, le présent accord entrera en vigueur le premier jour du mois suivant celui au cours duquel est publié l'arrêté d'extension au Journal officiel.

Annexe au 1^{er} juillet 2019

K	Appointements Garantis
125	1 521,22
135	1 537,95

K	Appointements Garantis
145	1 554,87
155	1 571,97
165	1 589,27
180	1 615,49
190	1 633,26
200	1 669,00
215	1 760,50
230	1 839,50
250	1 972,54
270	2 110,42
290	2 248,29
315	2 420,63
345	2 627,45
375	2 834,26
390	2 937,68
410	3 075,55
450	3 351,31
550	4 040,71
660	4 799,01
880	6 315,68

SMP = 4,712 €

Accord du 10 avril 2020

[Étendu par arr. 30 juill. 2020, JO 12 août, applicable à compter du 1^{er} juin 2020]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération des chambres Syndicales de l'Industrie du Verre ;
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.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFE CFDT ;
UNSA.

Préambule

Conformément à l'article L. 2241-1 du Code du travail, les parties se sont réunies en 2020 pour négocier les salaires minimaux. Les négociations ont fait l'objet de deux séances de discussions, dont l'une par la voie dématérialisée dans le cadre de l'urgence sanitaire CODIV-19.

À l'issue de la dernière séance de négociation en date du 10 avril 2020, les parties conviennent d'acter :

- La revalorisation du salaire minimal professionnel ;
- L'augmentation des salaires minimaux pour l'ensemble de la grille.

Article 1

Champ d'application

Le présent accord, établi en vertu de l'article L. 2231-1 du Code du travail, s'applique aux entreprises appliquant la Convention collective des industries de fabrication mécanique du verre (IDCC : 669).

Article 2

Nouvelle grille annexée

Une nouvelle grille des rémunérations minimales mensuelles garanties est annexée au présent accord. Les éléments ci-dessous sont pris en compte dans la détermination des appointements mensuels garantis :

- Salaire de base ;
- Compensation pour réduction d'horaire ;
- Majorations ayant le caractère de fait d'un complément de salaire (exemple : un complément individuel de rémunération) à l'exclusion des majorations pour travail du dimanche, des jours fériés, de nuit et d'éventuelles heures supplémentaires et des primes d'ancienneté.

Article 3

Revalorisation du salaire minimal professionnel (SMP)

Le salaire minimal professionnel (SMP) est revalorisé de + 1,4 % et est porté à 4,778 €.

Article 4

Égalité salariale entre les femmes et les hommes

Les Parties rappellent que les entreprises sont tenues de respecter le principe d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, notamment sur le sujet de l'égalité salariale.

Conformément aux engagements pris dans l'accord précédent (Accord salaires du 20 juillet 2017), les parties ont négocié sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et un accord a été trouvé. En effet, un avenant du 30 novembre 2017 a été conclu portant révision de l'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes en date du 11 octobre 2007.

Les parties soulignent que la réduction des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans les entreprises verrières est et demeure une priorité de la branche, quelle que soit la taille des entreprises. Un extrait de l'avenant en date du 30 novembre 2017 précise en particulier : «A situation comparable (niveau de responsabilité, de compétences, de performance) les écarts injustifiés doivent faire l'objet de mesures de suppression à bref délai et au plus tard dans un délai de 3 mois par les entreprises de la branche. Suite aux évolutions de la loi du 4 août 2014, les entreprises doivent non seulement mesurer les écarts de salaires mais aussi de déroulement de carrières, en prenant en compte l'âge, la qualification et l'ancienneté pour comparer les rémunérations des femmes et des hommes. À cet effet, les entreprises consacrent dans le cadre des négociations salaires un temps suffisant pour analyser les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes. Les documents préparatoires à ces négociations seront communiqués suffisamment à l'avance pour permettre aux organisations syndicales de les étudier. Si à l'issue de cet examen des écarts injustifiés étaient identifiés, des mesures correctives pour les salariés concernés seront prises à bref délai et au plus tard dans un délai de 3 mois».

Article 5

Situation des entreprises de moins de 50 salariés

Le présent accord porte sur la négociation des salaires minimas de branche qui s'impose aux parties, quelle que soit la taille des entreprises. Les dispositions du présent accord n'appellent pas l'adoption de stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 6

Révision

Le présent accord pourra être révisé conformément aux dispositions légales.

Cet accord ne peut être révisé en tout ou partie qu'après un délai de prévenance de 3 mois.

La ou les parties signataires et représentatives dans la branche envisageant la révision du présent accord devront notifier aux autres parties représentatives dans la branche, par lettre recommandée avec accusé de réception, leur demande de révision. Cette demande devra être accompagnée éventuellement et si possible d'un nouveau projet.

Article 7

Dénonciation

Le présent accord peut être dénoncé, totalement ou partiellement, par l'une ou l'autre des parties contractantes dans les conditions et délais prévus par les articles L. 2222-6 et L. 2261-9 et suivants du code du travail.

Article 8

Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 9

Dépôt

Le présent accord sera déposé en deux exemplaires auprès de la Direction Générale du Travail, dans les conditions prévues aux dispositions des articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du Code du Travail. Un exemplaire sera remis au Secrétariat-greffe du Conseil de prud'hommes de Paris.

Autrement dit, l'accord ne sera déposé à l'administration qu'après expiration de la procédure d'opposition prévue à l'article L. 2231-8 du Code du travail.

Article 10

Demande d'extension et entrée en vigueur

Les parties signataires demanderont l'extension de présent accord, conformément aux dispositions des articles L. 2261-15 suivants du Code du Travail.

Sans préjudice des effets rattachés à l'extension, l'application de l'accord est obligatoire pour les entreprises adhérentes à l'organisation syndicale d'employeurs signataire.

L'accord s'appliquera à compter du 1^{er} juin 2020.

Il est ainsi convenu que, pour les entreprises non adhérentes à l'organisation syndicale d'employeurs signataire, le présent accord entrera en vigueur le premier jour du mois suivant celui au cours duquel est publié l'arrêté d'extension au Journal officiel.

Annexe au 1^{er} Juin 2020

K	Appointements Garantis
125	1 539,47
135	1 559,48
145	1 576,64
155	1 593,98
165	1 611,52
180	1 638,11
190	1 656,13
200	1 692,37
215	1 785,15
230	1 865,25
250	2 000,15
270	2 139,97
290	2 279,77
315	2 454,51
345	2 664,24
375	2 873,94
390	2 978,81
410	3 118,61
450	3 398,23
550	4 097,28

K	Appointements Garantis
660	4 866,20
880	6 404,10

SMP = 4,778 €

Accord du 23 mars 2022

[Étendu par arr. 11 août 2022, JO 23 août, applicable à compter du 1^{er} mai 2022 pour les entreprises adhérentes et à compter du 1^{er} jour du mois suivant celui au cours duquel est publié l'arrêté d'extension au Journal Officiel pour les entreprises non adhérentes]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération des Chambres Syndicales de l'Industrie du Verre ;
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.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFE-CGC Chimie ;
Fédéchimie-CGT-FO ;
FCE-CFDT ;
FNTVC-CGT ;
UNSA.

Préambule

Les partenaires sociaux de la branche de fabrication mécanique de branche se sont réunis dans un premier temps le 3 décembre 2021 à la suite de la première revalorisation du SMIC pour partager une analyse de la situation économique et sociale, en vue de leur permettre de négocier, pour 2022, la réévaluation des appointements minimaux de la CCN de fabrication mécanique du verre. Cette analyse a porté tant sur le contexte général de l'année 2021, une année encore marquée par la crise sanitaire, que sur les principaux indicateurs économiques.

Deux autres réunions paritaires ayant eu lieu le 2 février et le 23 mars 2022 ont permis d'approfondir la négociation. Au terme de cette séquence de négociation, les signataires ont convenu de ce qui suit :

- La revalorisation du salaire minimal professionnel ;
- L'augmentation des salaires minimaux pour l'ensemble de la grille.
- L'engagement du maintien de la cohérence de grille pour les premiers coefficients
- Une clause de revoyure

Article 1 Champ d'application

Le présent accord, établi en vertu de l'article L. 2231-1 du Code du travail, s'applique aux entreprises appliquant la Convention collective des industries de fabrication mécanique du verre (IDCC : 669).

Article 2 Nouvelle grille annexée

Une nouvelle grille des rémunérations minimales mensuelles garanties est annexée au présent accord. Les éléments ci-dessous sont pris en compte dans la détermination des appointements mensuels garantis :

- Salaire de base ;
- Compensation pour réduction d'horaire ;
- Majorations ayant le caractère de fait d'un complément de salaire (exemple : un complément individuel de rémunération) à l'exclusion des majorations pour travail du dimanche, des jours fériés, de nuit et d'éventuelles heures supplémentaires et des primes d'ancienneté.

Article 3

Revalorisation du salaire minimal professionnel (SMP)

Le salaire minimal professionnel (SMP) est revalorisé de + 2,8 % et est porté à 4, 911 €.

Article 4

Égalité salariale entre les femmes et les hommes

Les Parties rappellent que les entreprises sont tenues de respecter le principe d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, notamment sur le sujet de l'égalité salariale.

Conformément aux engagements pris dans l'accord précédent (Accord salaires du 20 juillet 2017), les parties ont négocié sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et un accord a été trouvé. En effet, un avenant du 30 novembre 2017 a été conclu portant révision de l'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes en date du 11 octobre 2007.

Les parties soulignent que la réduction des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans les entreprises verrières est et demeure une priorité de la branche, quelle que soit la taille des entreprises. Un extrait de l'avenant en date du 30 novembre 2017 précise en particulier : «À situation comparable (niveau de responsabilité, de compétences, de performance) les écarts injustifiés doivent faire l'objet de mesures de suppression à bref délai et au plus tard dans un délai de 3 mois par les entreprises de la branche. Suite aux évolutions de la loi du 4 août 2014, les entreprises doivent non seulement mesurer les écarts de salaires mais aussi de déroulement de carrières, en prenant en compte l'âge, la qualification et l'ancienneté pour comparer les rémunérations des femmes et des hommes. À cet effet, les entreprises consacrent dans le cadre des négociations salaires un temps suffisant pour analyser les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes. Les documents préparatoires à ces négociations seront communiqués suffisamment à l'avance pour permettre aux organisations syndicales de les étudier. Si à l'issue de cet examen des écarts injustifiés étaient identifiés, des mesures correctives pour les salariés concernés seront prises à bref délai et au plus tard dans un délai de 3 mois».

Article 5

Maintien de la cohérence de la grille

Fruit des négociations collectives récentes, la succession des accords de salaire de 2016 à 2020 a permis de retrouver et de renforcer la cohérence de la grille, en particulier sur les premiers coefficients. Les parties souhaitent que cette cohérence rendue possible au travers de la négociation collective puisse être préservée en particulier dans ce contexte difficile et imprévisible.

En conséquence, la partie patronale s'engage à préserver, autant que faire se peut dans le contexte actuel, cette cohérence sur les premiers coefficients.

Article 6

Clause de revoyure

La situation actuelle est marquée par une très forte incertitude et instabilité, et ce même dans un horizon de relatif court terme.

En conséquence, les parties s'engagent à réexaminer dans les meilleurs délais la grille salariale de branche en particulier et à titre d'exemple en cas de remontée durable et forte de l'inflation ayant un impact significatif sur le pouvoir d'achat ou en cas de revalorisation du SMIC.

Article 7

Entreprises de moins de 50 salariés

En application de l'article L. 2261-23-1 du Code du travail, les signataires conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés visés à l'article L. 2232-1061 du code du travail.

Article 8

Révision

Le présent accord pourra être révisé conformément aux dispositions légales.

Cet accord ne peut être révisé en tout ou partie qu'après un délai de prévenance de 3 mois.

La ou les parties signataires et représentatives dans la branche envisageant la révision du présent accord devront notifier aux autres parties représentatives dans la branche, par lettre recommandée avec accusé de réception, leur demande de révision. Cette demande devra être accompagnée éventuellement et si possible d'un nouveau projet.

Article 9

Dénonciation

Le présent accord peut être dénoncé, totalement ou partiellement, par l'une ou l'autre des parties contractantes dans

les conditions et délais prévus par les articles L. 2222-6 et L. 2261-9 et suivants du code du travail.

Article 10
Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 11
Dépôt

Le présent accord sera déposé en deux exemplaires auprès de la Direction Générale du Travail, dans les conditions prévues aux dispositions des articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du Code du Travail. Un exemplaire sera remis au Secrétariat-greffe du Conseil de prud'hommes de Paris.

Autrement dit, l'accord ne sera déposé à l'administration qu'après expiration de la procédure d'opposition prévue à l'article L. 2231-8 du Code du travail.

Article 12
Demande d'extension et entrée en vigueur

Les parties signataires demanderont l'extension de présent accord, conformément aux dispositions des articles L. 2261-15 suivants du Code du Travail.

Sans préjudice des effets rattachés à l'extension, l'application de l'accord est obligatoire pour les entreprises adhérentes à l'organisation syndicale d'employeurs signataire.

L'accord s'appliquera à compter du 1^{er} mai 2022.

Il est ainsi convenu que, pour les entreprises non adhérentes à l'organisation syndicale d'employeurs signataire, le présent accord entrera en vigueur le premier jour du mois suivant celui au cours duquel est publié l'arrêté d'extension au Journal officiel.

Annexe

Au 1^{er} mai 2022

K	Appointements Garantis
125	1 603,12
135	1 624,10
145	1 641,97
155	1 660,03
165	1 678,29
180	1 705,98
190	1 724,75
200	1 741,44
215	1 833,35
230	1 911,88
250	2 050,16
270	2 193,47
290	2 336,76
315	2 515,88
345	2 730,85
375	2 945,79
390	3 053,28
410	3 196,57

K	Appointements Garantis
450	3 483,18
550	4 199,71
660	4 987,85
880	6 564,21

SMP = 4,911 €

Accord du 20 juillet 2022

[Étendu par arr. 25 oct. 2022, JO 19 nov., applicable à compter du 1^{er} sept. 2022]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération des Chambres Syndicales de l'Industrie du Verre ;
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.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FCE-CFDT ;
FNTVC-CGT ;
UNSA.

Préambule

Les partenaires sociaux de la branche de fabrication mécanique de branche se sont réunis les 28 juin et 20 juillet dernier en application de la clause de revoyure inscrite dans l'accord de branche conclu le 23 mars 2022 et compte tenu de la revalorisation du SMIC au 1^{er} mai 2022.

Au terme de cette séquence de négociation du 20 juillet 2022, les signataires ont convenu de ce qui suit :

- La revalorisation du salaire minimal professionnel ;
- L'augmentation des salaires minimaux pour l'ensemble de la grille ;
- L'engagement du maintien de la cohérence de grille pour les premiers coefficients ;
- La fixation d'une date de négociation portant sur les salaires minimaux.

Article 1 Champ d'application

Le présent accord, établi en vertu de l'article L. 2231-1 du Code du travail, s'applique aux entreprises appliquant la Convention collective des industries de fabrication mécanique du verre (IDCC : 669).

Article 2 Nouvelle grille annexée

Une nouvelle grille des rémunérations minimales mensuelles garanties est annexée au présent accord. Les éléments ci-dessous sont pris en compte dans la détermination des appointements mensuels garantis :

- Salaire de base ;
- Compensation pour réduction d'horaire ;
- Majorations ayant le caractère de fait d'un complément de salaire (exemple : un complément individuel de rémunération) à l'exclusion des majorations pour travail du dimanche, des jours fériés, de nuit et d'éventuelles heures supplémentaires et des primes d'ancienneté.

Article 3 Revalorisation du salaire minimal professionnel (SMP)

Le salaire minimal professionnel (SMP) est revalorisé de + 1,5 % et est porté à 4,985 €.

Article 4

Égalité salariale entre les femmes et les hommes

Les Parties rappellent que les entreprises sont tenues de respecter le principe d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, notamment sur le sujet de l'égalité salariale.

Conformément aux engagements pris dans l'accord précédent (Accord salaires du 20 juillet 2017), les parties ont négocié sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et un accord a été trouvé. En effet, un avenant du 30 novembre 2017 a été conclu portant révision de l'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes en date du 11 octobre 2007.

Les parties soulignent que la réduction des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans les entreprises verrières est et demeure une priorité de la branche, quelle que soit la taille des entreprises. Un extrait de l'avenant en date du 30 novembre 2017 précise en particulier : «À situation comparable (niveau de responsabilité, de compétences, de performance) les écarts injustifiés doivent faire l'objet de mesures de suppression à bref délai et au plus tard dans un délai de 3 mois par les entreprises de la branche. Suite aux évolutions de la loi du 4 août 2014, les entreprises doivent non seulement mesurer les écarts de salaires mais aussi de déroulement de carrières, en prenant en compte l'âge, la qualification et l'ancienneté pour comparer les rémunérations des femmes et des hommes. À cet effet, les entreprises consacrent dans le cadre des négociations salaires un temps suffisant pour analyser les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes. Les documents préparatoires à ces négociations seront communiqués suffisamment à l'avance pour permettre aux organisations syndicales de les étudier. Si à l'issue de cet examen des écarts injustifiés étaient identifiés, des mesures correctives pour les salariés concernés seront prises à bref délai et au plus tard dans un délai de 3 mois».

Article 5

Maintien de la cohérence de la grille

Fruit des négociations collectives récentes, la succession des accords de salaire de 2016 à 2020 a permis de retrouver et de renforcer la cohérence de la grille, en particulier sur les premiers coefficients. Les parties souhaitent que cette cohérence rendue possible au travers de la négociation collective puisse être préservée en particulier dans ce contexte difficile et imprévisible.

En conséquence, la partie patronale s'engage à préserver, autant que faire se peut dans le contexte actuel, cette cohérence sur les premiers coefficients.

Article 6

Fixation d'une date de négociation

À la suite de l'annonce d'une nouvelle revalorisation du SMIC au 1^{er} août 2022, il a été décidé que la date du 29 septembre 2022 (après-midi) sera l'objet d'une séance de négociation relative aux salaires minimaux.

Article 7

Entreprises de moins de 50 salariés

En application de l'article L. 2261-23-1 du Code du travail, les signataires conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés visés à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Article 8

Révision

Le présent accord pourra être révisé conformément aux dispositions légales.

Cet accord ne peut être révisé en tout ou partie qu'après un délai de prévenance de 3 mois.

La ou les parties signataires et représentatives dans la branche envisageant la révision du présent accord devront notifier aux autres parties représentatives dans la branche, par lettre recommandée avec accusé de réception, leur demande de révision. Cette demande devra être accompagnée éventuellement et si possible d'un nouveau projet.

Article 9

Dénonciation

Le présent accord peut être dénoncé, totalement ou partiellement, par l'une ou l'autre des parties contractantes dans les conditions et délais prévus par les articles L. 2222-6 et L. 2261-9 et suivants du code du travail.

Article 10

Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 11

Dépôt

Le présent accord sera déposé en deux exemplaires auprès de la Direction Générale du Travail, dans les conditions prévues aux dispositions des articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du Code du Travail. Un exemplaire sera remis au Secrétariat-greffe du Conseil de prud'hommes de Paris.

Autrement dit, l'accord ne sera déposé à l'administration qu'après expiration de la procédure d'opposition prévue à l'article L. 2231-8 du Code du travail.

Article 12

Demande d'extension et entrée en vigueur

Les parties signataires demanderont l'extension de présent accord, conformément aux dispositions des articles L. 2261-15 suivants du Code du Travail.

Sans préjudice des effets rattachés à l'extension, l'application de l'accord est obligatoire pour les entreprises adhérentes à l'organisation syndicale d'employeurs signataire.

L'accord s'appliquera à compter du 1^{er} septembre 2022.

Il est ainsi convenu que, pour les entreprises non adhérentes à l'organisation syndicale d'employeurs signataire, le présent accord entrera en vigueur le premier jour du mois suivant celui au cours duquel est publié l'arrêté d'extension au Journal officiel.

Annexe

Au 1^{er} septembre 2022

K	Appointements Garantis
125	1 645,58 €
135	1 667,14 €
145	1 685,48 €
155	1 701,53 €
165	1 720,24 €
180	1 748,63 €
190	1 767,86 €
200	1 776,27 €
215	1 870,01 €
230	1 950,12 €
250	2 091,16 €
270	2 237,34 €
290	2 383,50 €
315	2 553,61 €
345	2 771,81 €
375	2 989,98 €
390	3 099,08 €
410	3 244,52 €
450	3 535,43 €
550	4 262,71 €
660	5 062,67 €
880	6 662,67 €

SMP = 4,985 €

Accord du 23 novembre 2022

[Étendu par arr. 20 févr. 2023, JO 1^{er} mars, applicable à compter du 1^{er} janv. 2023]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CSVM ;
CSVT ;
FCSIV ;
CSFVP ;
CSVS.

Syndicat(s) de salarié(s) :

UNSA ;
FEC - FO ;
FCE CFDT ;
CFE CGC Chimie.

Préambule

Les partenaires sociaux de la branche de fabrication mécanique de branche se sont réunis les 29 septembre et 23 novembre dernier en application de la clause de revoyure inscrite dans l'accord de branche conclu le 20 juillet 2022 et compte tenu de la revalorisation du SMIC au 1^{er} août 2022.

Il est rappelé le caractère exceptionnel de cet accord puisque deux accords relatifs aux salaires minimaux ont été conclus les 23 mars et 20 juillet 2022. La signature de ces 3 accords liés aux augmentations successives du SMIC durant cette année exceptionnelle 2022, démontre l'attachement des partenaires sociaux à négocier aussi souvent que nécessaire.

Au terme de cette séquence de négociation du 23 novembre 2022, les signataires ont convenu de ce qui suit :

- La revalorisation du salaire minimal professionnel ;
- L'augmentation des salaires minimaux pour l'ensemble de la grille ;
- L'engagement du maintien de la cohérence de grille pour les premiers coefficients ;

Article 1 Champ d'application

Le présent accord, établi en vertu de l'article L. 2231-1 du Code du travail, s'applique aux entreprises appliquant la Convention collective des industries de fabrication mécanique du verre (IDCC : 669).

Article 2 Nouvelle grille annexée

Une nouvelle grille des rémunérations minimales mensuelles garanties est annexée au présent accord. Les éléments ci-dessous sont pris en compte dans la détermination des appointements mensuels garantis :

- Salaire de base ;
- Compensation pour réduction d'horaire ;
- Majorations ayant le caractère de fait d'un complément de salaire (exemple : un complément individuel de rémunération) à l'exclusion des majorations pour travail du dimanche, des jours fériés, de nuit et d'éventuelles heures supplémentaires et des primes d'ancienneté.

Article 3 Revalorisation du salaire minimal professionnel (SMP)

Le salaire minimal professionnel (SMP) est revalorisé de + 2 % et est porté à 5,085 €.

Article 4 Égalité salariale entre les femmes et les hommes

Les Parties rappellent que les entreprises sont tenues de respecter le principe d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, notamment sur le sujet de l'égalité salariale.

Conformément aux engagements pris dans l'accord précédent (Accord salaires du 20 juillet 2017), les parties ont

négoié sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et un accord a été trouvé. En effet, un avenant du 30 novembre 2017 a été conclu portant révision de l'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes en date du 11 octobre 2007.

Les parties soulignent que la réduction des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans les entreprises verrières est et demeure une priorité de la branche, quelle que soit la taille des entreprises. Un extrait de l'avenant en date du 30 novembre 2017 précise en particulier : «À situation comparable (niveau de responsabilité, de compétences, de performance) les écarts injustifiés doivent faire l'objet de mesures de suppression à bref délai et au plus tard dans un délai de 3 mois par les entreprises de la branche. Suite aux évolutions de la loi du 4 août 2014, les entreprises doivent non seulement mesurer les écarts de salaires mais aussi de déroulement de carrières, en prenant en compte l'âge, la qualification et l'ancienneté pour comparer les rémunérations des femmes et des hommes. À cet effet, les entreprises consacrent dans le cadre des négociations salaires un temps suffisant pour analyser les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes. Les documents préparatoires à ces négociations seront communiqués suffisamment à l'avance pour permettre aux organisations syndicales de les étudier. Si à l'issue de cet examen des écarts injustifiés étaient identifiés, des mesures correctives pour les salariés concernés seront prises à bref délai et au plus tard dans un délai de 3 mois».

Article 5 **Maintien de la cohérence de la grille**

Fruit des négociations collectives récentes, la succession des accords de salaire de 2016 à 2020 a permis de retrouver et de renforcer la cohérence de la grille, en particulier sur les premiers coefficients. Les parties souhaitent que cette cohérence rendue possible au travers de la négociation collective puisse être préservée en particulier dans ce contexte difficile et imprévisible.

En conséquence, la partie patronale s'engage à préserver, autant que faire se peut dans le contexte actuel, cette cohérence sur les premiers coefficients.

Article 6 **Entreprises de moins de 50 salariés**

En application de l'article L. 2261-23-1 du Code du travail, les signataires conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés visés à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Article 7 **Révision**

Le présent accord pourra être révisé conformément aux dispositions légales.

Cet accord ne peut être révisé en tout ou partie qu'après un délai de prévenance de 3 mois.

La ou les parties signataires et représentatives dans la branche envisageant la révision du présent accord devront notifier aux autres parties représentatives dans la branche, par lettre recommandée avec accusé de réception, leur demande de révision. Cette demande devra être accompagnée éventuellement et si possible d'un nouveau projet.

Article 8 **Dénonciation**

Le présent accord peut être dénoncé, totalement ou partiellement, par l'une ou l'autre des parties contractantes dans les conditions et délais prévus par les articles L. 2222-6 et L. 2261-9 et suivants du code du travail.

Article 9 **Durée de l'accord**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 10 **Dépôt**

Le présent accord sera déposé en deux exemplaires auprès de la Direction Générale du Travail, dans les conditions prévues aux dispositions des articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du Code du Travail. Un exemplaire sera remis au Secrétariat-greffe du Conseil de prud'hommes de Paris.

Autrement dit, l'accord ne sera déposé à l'administration qu'après expiration de la procédure d'opposition prévue à l'article L. 2231-8 du Code du travail.

Article 11 **Demande d'extension et entrée en vigueur**

Les parties signataires demanderont l'extension de présent accord, conformément aux dispositions des articles L. 2261-15 suivants du Code du Travail.

Sans préjudice des effets rattachés à l'extension, l'application de l'accord est obligatoire pour les entreprises adhérentes à l'organisation syndicale d'employeurs signataire.

L'accord s'appliquera à compter du 1^{er} janvier 2023.

Il est ainsi convenu que, pour les entreprises non adhérentes à l'organisation syndicale d'employeurs signataire, le présent accord entrera en vigueur le premier jour du mois suivant celui au cours duquel est publié l'arrêté d'extension au Journal officiel.

Annexe

Au 1^{er} janvier 2023

K	Appointements garantis
125	1 678,95 €
135	1 700,95 €
145	1 719,19 €
155	1 735,56 €
165	1 754,65 €
180	1 783,60 €
190	1 803,22 €
200	1 811,80 €
215	1 898,06 €
230	1 979,37 €
250	2 122,53 €
270	2 270,90 €
290	2 419,25 €
315	2 591,92 €
345	2 813,38 €
375	3 034,83 €
390	3 145,56 €
410	3 293,19 €
450	3 588,46 €
550	4 326,65 €
660	5 138,61 €
880	6 762,61 €

SMP = 5,085 €

Accord du 23 mai 2023

[Étendu par arr. 6 sept. 2023, JO 22 sept., applicable à compter du 1^{er} juill. 2023 pour les entreprises adhérentes et à compter du 1^{er} jour du mois suivant celui au cours duquel est publié l'arrêté d'extension au Journal officiel pour les entreprises non adhérentes]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CSVM ;

CSVT ;

FCSIV ;
CSFVP ;
CSVS.

Syndicat(s) de salarié(s) :

UNSA ;
FNTVC CGT ;
FEC - FO ;
FCE CFDT.

Préambule

Les partenaires sociaux de la branche de fabrication mécanique de branche se sont réunis les 24 février, 21 avril et 23 mai dernier compte tenu de la revalorisation du SMIC au 1^{er} janvier 2023, puis au 1^{er} mai 2023.

Par cet accord, les partenaires sociaux démontrent leur attachement à négocier aussi souvent que nécessaire comme cela a été fait en 2022, au plus fort des impacts de l'inflation sur le quotidien des salariés.

Au terme de cette séquence de négociation du 23 mai 2023, les signataires ont convenu de ce qui suit :

- La revalorisation du salaire minimal professionnel ;
- L'augmentation des salaires minimaux pour l'ensemble de la grille ;
- L'engagement du maintien de la cohérence de grille pour les premiers coefficients ;

Article 1 Champ d'application

Le présent accord, établi en vertu de l'article L. 2231-1 du Code du travail, s'applique aux entreprises appliquant la Convention collective des industries de fabrication mécanique du verre (IDCC : 669).

Article 2 Nouvelle grille annexée

Une nouvelle grille des rémunérations minimales mensuelles garanties est annexée au présent accord. Les éléments ci-dessous sont pris en compte dans la détermination des appointements mensuels garantis :

- Salaire de base ;
- Compensation pour réduction d'horaire ;
- Majorations ayant le caractère de fait d'un complément de salaire (exemple : un complément individuel de rémunération) à l'exclusion des majorations pour travail du dimanche, des jours fériés, de nuit et d'éventuelles heures supplémentaires et des primes d'ancienneté.

Article 3 Revalorisation du salaire minimal professionnel (SMP)

Le salaire minimal professionnel (SMP) est revalorisé de + 1,5% et est porté à 5,161 €.

Article 4 Égalité salariale entre les femmes et les hommes

Les Parties rappellent que les entreprises sont tenues de respecter le principe d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, notamment sur le sujet de l'égalité salariale.

Conformément aux engagements pris dans l'accord précédent (Accord salaires du 20 juillet 2017), les parties ont négocié sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et un accord a été trouvé. En effet, un avenant du 30 novembre 2017 a été conclu portant révision de l'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes en date du 11 octobre 2007.

Les parties soulignent que la réduction des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans les entreprises verrières est et demeure une priorité de la branche, quelle que soit la taille des entreprises. Un extrait de l'avenant en date du 30 novembre 2017 précise en particulier : «À situation comparable (niveau de responsabilité, de compétences, de performance) les écarts injustifiés doivent faire l'objet de mesures de suppression à bref délai et au plus tard dans un délai de 3 mois par les entreprises de la branche. Suite aux évolutions de la loi du 4 août 2014, les entreprises doivent non seulement mesurer les écarts de salaires mais aussi de déroulement de carrières, en prenant en compte l'âge, la qualification et l'ancienneté pour comparer les rémunérations des femmes et des hommes. À cet effet, les entreprises consacrent dans le cadre des négociations salaires un temps suffisant pour analyser les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes. Les documents préparatoires à ces négociations

seront communiqués suffisamment à l'avance pour permettre aux organisations syndicales de les étudier. Si à l'issue de cet examen des écarts injustifiés étaient identifiés, des mesures correctives pour les salariés concernés seront prises à bref délai et au plus tard dans un délai de 3 mois».

Article 5 **Entreprises de moins de 50 salariés**

En application de l'article L. 2261-23-1 du Code du travail, les signataires conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés visés à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Article 6 **Révision**

Le présent accord pourra être révisé conformément aux dispositions légales.

Cet accord ne peut être révisé en tout ou partie qu'après un délai de prévenance de 3 mois.

La ou les parties signataires et représentatives dans la branche envisageant la révision du présent accord devront notifier aux autres parties représentatives dans la branche, par lettre recommandée avec accusé de réception, leur demande de révision. Cette demande devra être accompagnée éventuellement et si possible d'un nouveau projet.

Article 7 **Dénonciation**

Le présent accord peut être dénoncé, totalement ou partiellement, par l'une ou l'autre des parties contractantes dans les conditions et délais prévus par les articles L. 2222-6 et L. 2261-9 et suivants du code du travail.

Article 8 **Durée de l'accord**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 9 **Dépôt**

Le présent accord sera déposé en deux exemplaires auprès de la Direction Générale du Travail, dans les conditions prévues aux dispositions des articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du Code du Travail. Un exemplaire sera remis au Secrétariat-greffe du Conseil de prud'hommes de Paris.

Autrement dit, l'accord ne sera déposé à l'administration qu'après expiration de la procédure d'opposition prévue à l'article L. 2231-8 du Code du travail.

Article 10 **Demande d'extension et entrée en vigueur**

Les parties signataires demanderont l'extension de présent accord, conformément aux dispositions des articles L. 2261-15 suivants du Code du Travail.

Sans préjudice des effets rattachés à l'extension, l'application de l'accord est obligatoire pour les entreprises adhérentes à l'organisation syndicale d'employeurs signataire.

L'accord s'appliquera à compter du 1^{er} juillet 2023.

Il est ainsi convenu que, pour les entreprises non adhérentes à l'organisation syndicale d'employeurs signataire, le présent accord entrera en vigueur le premier jour du mois suivant celui au cours duquel est publié l'arrêté d'extension au Journal officiel.

Annexe

Au 1^{er} Juillet 2023

K	Appointements garantis
125	1 747,20 €
135	1 770,18 €
145	1 789,16 €
155	1 806,20 €

K	Appointements garantis
165	1 816,06 €
180	1 846,03 €
190	1 866,33 €
200	1 875,21 €
215	1 964,49 €
230	2 038,75 €
250	2 186,21 €
270	2 339,03 €
290	2 491,83 €
315	2 643,76 €
345	2 869,65 €
375	3 095,53 €
390	3 208,47 €
410	3 359,05 €
450	3 660,23 €
550	4 413,18 €
660	5 241,38 €
880	6 897,86 €

SMP = 5,161 €

Accord du 24 avril 2024

[Étendu par arr. 5 août 2024, JO 10 août, applicable à compter du 1^{er} juin 2024 pour les entreprises adhérentes et à compter du 1^{er} jour du mois suivant celui au cours duquel est publié l'arrêté d'extension au Journal Officiel pour les entreprises non adhérentes]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FCSIV ;
 CSVN ;
 CSVN ;
 CSFVP ;
 CSVN.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFE CGC ;
 CGT FO ;
 FCE CFDT ;
 FNTVC CGT ;
 UNSA.

Préambule

Les partenaires sociaux de la branche de fabrication mécanique de branche se sont réunis les 21 février et 24 avril dernier compte tenu de la revalorisation du SMIC au 1^{er} janvier 2024.

Au terme de cette séquence de négociation du 24 avril 2024, les signataires ont convenu de ce qui suit :

— La revalorisation du salaire minimal professionnel ;

-
- L'augmentation des salaires minimaux pour l'ensemble de la grille ;
 - L'engagement du maintien de la cohérence de grille ;

Article 1

Champ d'application

Le présent accord, établi en vertu de l'article L. 2231-1 du Code du travail, s'applique aux entreprises appliquant la Convention collective des industries de fabrication mécanique du verre (IDCC : 669).

Article 2

Nouvelle grille annexée

Le SMIC est revalorisé à hauteur de 1.13 % au 1^{er} janvier 2024.

Les partenaires sociaux s'accordent pour effectuer sur l'ensemble des valeurs des coefficients conventionnels hormis les coefficients 165 et 200 une revalorisation de 2 % par rapport à la grille établie par accord du 23 mai 2023.

Les partenaires sociaux soucieux de conserver la cohérence de la grille décident de revaloriser les coefficients 165 et 200 de manière différente

- Le coefficient 165 est revalorisé de 2,55 %, il est porté à un 1.862,32 euros
- Le coefficient 200 est revalorisé de 2,74 %, il est porté à 1.926,66 euros

Une nouvelle grille des rémunérations minimales mensuelles garanties est annexée au présent accord. Les éléments ci-dessous sont pris en compte dans la détermination des appointements mensuels garantis :

- Salaire de base ;
- Compensation pour réduction d'horaire ;
- Majorations ayant le caractère de fait d'un complément de salaire (exemple : un complément individuel de rémunération) à l'exclusion des majorations pour travail du dimanche, des jours fériés, de nuit et d'éventuelles heures supplémentaires et des primes d'ancienneté.

Article 3

Revalorisation du salaire minimal professionnel (SMP)

Le salaire minimal professionnel (SMP) est revalorisé de + 1 % et est porté à 5,213 €.

Article 4

Égalité salariale entre les femmes et les hommes

Les Parties rappellent que les entreprises sont tenues de respecter le principe d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, notamment sur le sujet de l'égalité salariale.

Conformément aux engagements pris les parties ont négocié sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et un accord a été trouvé. En effet, un avenant n° 2 du 14 décembre 2021 a été conclu portant révision de l'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes en date du 11 octobre 2007.

Les parties soulignent que la réduction des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans les entreprises verrières est et demeure une priorité de la branche, quelle que soit la taille des entreprises. L'article 2.1 de l'avenant en date du 14 décembre 2021 précise en particulier : «À situation comparable (niveau de responsabilité, de compétences, de performance} les écarts injustifiés doivent faire l'objet de mesures de suppression à bref délai et au plus tard dans un délai de 3 mois par les entreprises de la branche. À la suite des évolutions de la loi du 4 août 2014, les entreprises doivent non seulement mesurer les écarts de salaires mais aussi de déroulement de carrières, en prenant en compte l'âge, la qualification et l'ancienneté pour comparer les rémunérations des femmes et des hommes. À cet effet, les entreprises consacrent dans le cadre des négociations salariales un temps suffisant pour analyser les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes. Les documents préparatoires à ces négociations seront communiqués suffisamment à l'avance pour permettre aux organisations syndicales de les étudier (15 jours). Si à l'issue de cet examen des écarts injustifiés étaient identifiés, des mesures correctives pour les salariés concernés seront prises à bref délai et au plus tard dans un délai de 3 mois.».

Article 5

Entreprises de moins de 50 salariés

En application de l'article L. 2261-23-1 du Code du travail, les signataires conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés visés à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Article 6

Révision

Le présent accord pourra être révisé conformément aux dispositions légales.

Cet accord ne peut être révisé en tout ou partie qu'après un délai de prévenance de 3 mois.

La ou les parties signataires et représentatives dans la branche envisageant la révision du présent accord devront notifier aux autres parties représentatives dans la branche, par lettre recommandée avec accusé de réception, leur demande de révision. Cette demande devra être accompagnée éventuellement et si possible d'un nouveau projet.

Article 7 **Dénonciation**

Le présent accord peut être dénoncé, totalement ou partiellement, par l'une ou l'autre des parties contractantes dans les conditions et délais prévus par les articles L. 2222-6 et L. 2261-9 et suivants du code du travail.

Article 8 **Durée de l'accord**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 9 **Dépôt**

Le présent accord sera déposé en deux exemplaires auprès de la Direction Générale du Travail, dans les conditions prévues aux dispositions des articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du Code du Travail. Un exemplaire sera remis au Secrétariat-greffe du Conseil de prud'hommes de Paris.

Autrement dit, l'accord ne sera déposé à l'administration qu'après expiration de la procédure d'opposition prévue à l'article L. 2231-8 du Code du travail.

Article 10 **Demande d'extension et entrée en vigueur**

Les parties signataires demanderont l'extension de présent accord, conformément aux dispositions des articles L. 2261-15 suivants du Code du Travail.

Sans préjudice des effets rattachés à l'extension, l'application de l'accord est obligatoire pour les entreprises adhérentes à l'organisation syndicale d'employeurs signataire.

L'accord s'appliquera à compter du 1^{er} juin 2024.

Il est ainsi convenu que, pour les entreprises non adhérentes à l'organisation syndicale d'employeurs signataire, le présent accord entrera en vigueur le premier jour du mois suivant celui au cours duquel est publié l'arrêté d'extension au Journal Officiel.

Annexe

Au 1^{er} juin 2024

K	Appointements garantis
125	1 782,14 €
135	1 805,58 €
145	1 824,94 €
155	1 842,32 €
165	1 862,32 €
180	1 882,95 €
190	1 903,66 €
200	1 926,66 €
215	2 003,78 €
230	2 079,53 €
250	2 229,93 €
270	2 385,81 €
290	2 541,66 €

K	Appointements garantis
315	2 696,63 €
345	2 927,04 €
375	3 157,44 €
390	3 272,64 €
410	3 426,23 €
450	3 733,43 €
550	4 501,45 €
660	5 346,21 €
880	7 035,82 €

SMP = 5,213 €

Accord du 6 mars 2025

[Étendu par arr. 1^{er} juillet 2025, JO 3 juill., applicable à compter du 1^{er} avr. 2025]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CSVM ;
CSVT ;
FCSIV ;
CSFVP ;
CSVS.

Syndicat(s) de salarié(s) :

UNSA ;
CFE CGC.

Préambule

Les partenaires sociaux de la branche de fabrication mécanique de branche se sont réunis les 26 janvier et 19 février 2025 dernier, compte tenu d'une part de la revalorisation du SMIC au 1^{er} novembre 2024, et d'autre part de la négociation annuelle obligatoire.

Au terme de cette séquence de négociation du 19 février 2025, les signataires ont convenu de ce qui suit :

- La revalorisation du salaire minimal professionnel ;
- L'augmentation des salaires minimaux selon le tableau annexé ;
- L'engagement du maintien de la cohérence de grille ;
- Clause de revoyure

Article 1 Champ d'application

Le présent accord, établi en vertu de l'article L. 2231-1 du Code du travail, s'applique aux entreprises appliquant la Convention collective des industries de fabrication mécanique du verre (IDCC : 669).

Article 2 Nouvelle grille annexée

Le SMIC est revalorisé à hauteur de 1801.84 € au 1^{er} novembre 2024.

Il est effectué sur les valeurs des coefficients conventionnels :

- Pour le coefficient 125 : celui-ci est revalorisé au montant du SMIC mensuel soit 1.801,84 €
- Du coefficient 135 au 375 inclus une revalorisation de 1 % par rapport à la grille établie par accord du 22 mai 2024
- Maintien des rémunérations du coefficient 390 au coefficient 880

Une nouvelle grille des rémunérations minimales mensuelles garanties est annexée au présent accord. Les éléments ci-dessous sont pris en compte dans la détermination des appointements mensuels garantis :

— Salaire de base ;

— Compensation pour réduction d'horaire ;

— Majorations ayant le caractère de fait d'un complément de salaire (exemple : un complément individuel de rémunération) à l'exclusion des majorations pour travail du dimanche, des jours fériés, de nuit et d'éventuelles heures supplémentaires et des primes d'ancienneté.

Article 3

Revalorisation du salaire minimal professionnel (SMP)

Le salaire minimal professionnel (SMP) est revalorisé de + 1 % et est porté à 5,265 €.

Article 4

Clause de revoyure

Les Parties conviennent qu'en cas de dérapage significatif de l'inflation réelle sur 12 mois, au cours de l'année 2025 par rapport à l'inflation prévue sur cette même période, et ayant pour conséquence une revalorisation anticipée du SMIC, elles s'engagent à se revoir dans les 2 mois qui suivent cette constatation.

Article 5

Égalité salariale entre les femmes et les hommes

Les Parties rappellent que les entreprises sont tenues de respecter le principe d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, notamment sur le sujet de l'égalité salariale.

Conformément aux engagements pris les parties ont négocié sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et un accord a été trouvé. En effet, un avenant n° 2 du 14 décembre 2021 a été conclu portant révision de l'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes en date du 11 octobre 2007.

Les parties soulignent que la réduction des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans les entreprises verrières est et demeure une priorité de la branche, quelle que soit la taille des entreprises. L'article 2.1 de l'avenant en date du 14 décembre 2021 précise en particulier : «À situation comparable (niveau de responsabilité, de compétences, de performance) les écarts injustifiés doivent faire l'objet de mesures de suppression à bref délai et au plus tard dans un délai de 3 mois par les entreprises de la branche. À la suite des évolutions de la loi du 4 août 2014, les entreprises doivent non seulement mesurer les écarts de salaires mais aussi de déroulement de carrières, en prenant en compte l'âge, la qualification et l'ancienneté pour comparer les rémunérations des femmes et des hommes. À cet effet, les entreprises consacrent dans le cadre des négociations salaires un temps suffisant pour analyser les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes. Les documents préparatoires à ces négociations seront communiqués suffisamment à l'avance pour permettre aux organisations syndicales de les étudier (15 jours). Si à l'issue de cet examen des écarts injustifiés étaient identifiés, des mesures correctives pour les salariés concernés seront prises à bref délai et au plus tard dans un délai de 3 mois.».

Article 6

Entreprises de moins de 50 salariés

En application de l'article L. 2261-23-1 du Code du travail, les signataires conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés visés à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Article 7

Révision

Le présent accord pourra être révisé conformément aux dispositions légales.

Cet accord ne peut être révisé en tout ou partie qu'après un délai de prévenance de 3 mois.

La ou les parties signataires et représentatives dans la branche envisageant la révision du présent accord devront notifier aux autres parties représentatives dans la branche, par lettre recommandée avec accusé de réception, leur demande de révision. Cette demande devra être accompagnée éventuellement et si possible d'un nouveau projet.

Article 8

Dénonciation

Le présent accord peut être dénoncé, totalement ou partiellement, par l'une ou l'autre des parties contractantes dans les conditions et délais prévus par les articles L. 2222-6 et L. 2261-9 et suivants du code du travail.

Article 9

Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 10

Dépôt

Le présent accord sera déposé en deux exemplaires auprès de la Direction Générale du Travail, dans les conditions prévues aux dispositions des articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du Code du Travail. Un exemplaire sera remis au Secrétariat-greffe du Conseil de prud'hommes de Paris.

Autrement dit, l'accord ne sera déposé à l'administration qu'après expiration de la procédure d'opposition prévue à l'article L. 2231-8 du Code du travail.

Article 11

Demande d'extension et entrée en vigueur

Les parties signataires demanderont l'extension de présent accord, conformément aux dispositions des articles L. 2261-15 suivants du Code du Travail.

Sans préjudice des effets rattachés à l'extension, l'application de l'accord est obligatoire pour les entreprises adhérentes à l'organisation syndicale d'employeurs signataire.

L'accord s'appliquera à compter du 1^{er} avril 2025.

Il est ainsi convenu que, pour les entreprises non adhérentes à l'organisation syndicale d'employeurs signataire, le présent accord entrera en vigueur le premier jour du mois suivant celui au cours duquel est publié l'arrêté d'extension au Journal officiel.

Annexe

Au 1^{er} avril 2025

K	Appointements garantis
125	1 801,84 €
135	1 823,64 €
145	1 843,19 €
155	1 860,74 €
165	1 880,94 €
180	1 901,78 €
190	1 922,70 €
200	1 945,93 €
215	2 023,82 €
230	2 100,33 €
250	2 252,23 €
270	2 409,67 €
290	2 567,08 €
315	2 723,60 €
345	2 956,31 €
375	3 189,01 €
390	3 272,64 €
410	3 426,23 €
450	3 733,43 €
550	4 501,45 €

K	Appointements garantis
660	5 346,21 €
880	7 035,82 €

SMP = 5,265 €

TEXTES COMPLÉMENTAIRES

Réduction du temps de travail à 35 heures

Accord du 31 août 1999

[Étendu par arrêté du 28 juillet 2000, JO 25 août 2000 et applicable au plus tôt à compter de la publication au Journal officiel de son arrêté d'extension]

Préambule

Le présent accord a pour objectif de promouvoir un cadre d'application de la loi d'orientation et d'incitation à la réduction du temps de travail du 13 juin 1998.

Tout en offrant des possibilités de mise en oeuvre d'une réduction effective du temps de travail adaptée aux situations spécifiques des entreprises et à leurs contraintes économiques, cet accord s'inscrit dans la perspective du développement de l'emploi permanent et de l'amélioration des conditions de vie personnelle et professionnelle des salariés.

Les signataires s'accordent à considérer que les heures dégagées par la réduction du temps de travail serviront à maintenir et à développer l'emploi dans l'industrie du verre.

Les signataires, conscients de l'importance de la politique contractuelle dans le développement du progrès économique et social, ont pris en considération deux exigences essentielles :

— Tout d'abord, le présent accord se devait de tenir compte de la grande disparité de situations qui existe entre les entreprises de la branche du verre.

Les parties signataires ont donc élaboré un accord cadre sur lequel les entreprises, quels que soient leur taille, leur métier, leurs résultats ou les caractéristiques de leurs organisations, pourront s'appuyer pour mettre en place les dispositions de la nouvelle législation sur la durée légale du travail.

— D'autre part, l'industrie du verre constituant un secteur dynamique et innovant, les parties signataires ont voulu sauvegarder le potentiel existant et assurer la compétitivité des entreprises face aux contraintes du marché et de l'environnement économique.

C'est au regard de ces caractéristiques que cet accord a été négocié, et c'est également dans cet esprit que les signataires ont proposé les mesures d'aménagement du temps de travail.

Ainsi, le choix d'une organisation de travail sur l'année pourra s'effectuer dans la perspective de la consolidation de l'emploi permanent et de l'amélioration des conditions de travail, tout en permettant une utilisation optimale des outils de production.

Bien qu'aucun engagement chiffré ne puisse être pris en la matière, les parties signataires rappellent leur volonté que soit développée une politique destinée à favoriser l'emploi.

Dans une démarche de réorganisation du travail, les entreprises et les établissements sont invités, dans toute la mesure du possible, à diminuer la précarité.

Les parties signataires s'engagent à poursuivre les efforts déjà réalisés pour faciliter l'insertion des jeunes dans l'entreprise notamment par la voie de l'alternance ou des contrats d'apprentissage.

Conscients également des attentes des salariés qui souhaitent mieux concilier vie personnelle et vie professionnelle, les signataires mettent à leur disposition des mesures tels que le compte épargne temps et le temps partiel convenu.

Ainsi, cet accord constitue une traduction explicite de la volonté des signataires de donner aux entreprises et aux salariés de l'industrie du verre, un socle économique et social solide leur permettant de poursuivre leur croissance et leur développement.

Article 1 Champ d'application

Le présent accord est applicable aux entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des industries de fabrication mécanique du verre telles que définies à l'article 1 de ladite convention.

Chapitre I

Définitions

Article 2

Durée du travail

Selon les dispositions de la loi du 13 juin 1998, la durée légale hebdomadaire de travail est fixée à 35 heures de travail effectif au 1^{er} janvier 2000 pour les entreprises de plus de 20 salariés et au 1^{er} janvier 2002 pour les entreprises de 20 salariés ou moins.

Afin de faciliter la mise en application de cette loi, les parties signataires conviennent de déterminer un cadre de référence de calcul qui sera une durée annuelle de travail effectif.

Sous réserve des dispositions spécifiques prévues aux articles 10.2 et 10.3 du présent accord, les parties signataires conviennent de réduire le volume d'heures annuel à 1610 heures de travail effectif tel que défini à l'article 3 du présent accord.

Cette durée annuelle s'obtient en multipliant la durée hebdomadaire de travail effectif par le nombre de semaines travaillées dans l'année. Ce nombre de semaines est obtenu en retranchant de 365,25 jours, les jours de repos hebdomadaires, les jours de congés payés, et un nombre de jours fériés chômés fixés conventionnellement à 7. Le total obtenu est ensuite divisé par six jours ouvrables. Ainsi, la totalité des jours de repos et congés octroyés sur l'année doit aboutir à faire effectuer aux salariés concernés 1610 heures de travail effectif.

Le traitement des jours fériés conventionnels et légaux reste régi par les dispositions en vigueur.

Les salariés postés continus comme tous les autres salariés à temps plein qui effectuent, du fait de l'organisation et de leur régime de travail, un volume d'heures annuel effectif inférieur à celui établi à l'alinéa 2 du présent article, ne verront pas leur durée de travail augmentée.

Les signataires prévoient que, dans un délai maximal de 3 ans, les entreprises se réuniront avec les organisations syndicales en vue d'étudier les moyens d'améliorer les conditions et l'organisation du travail des salariés postés continus.

Un point sur l'évolution de ces réunions sera fait lors de la mise en oeuvre de la Commission Paritaire Nationale de Suivi prévue à l'article 15 du présent accord.

Article 3

Temps de travail effectif

En application de l'article 5 de la loi du 13 juin 1998 venu compléter l'article L. 212-4 du Code du travail, le temps de travail effectif est le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et doit se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles, étant précisé que le temps nécessaire à l'habillage et au casse-croûte ainsi que les périodes d'inaction dans les industries et commerces déterminés par décret sont expressément exclus du temps de travail effectif par l'alinéa 2 de l'article L. 212-4 du Code du travail modifié, et ce indépendamment de leur éventuelle rémunération.

L'application de la présente définition permettra aux entreprises de déterminer, dans le cadre d'une négociation sur la réduction du temps de travail, les temps devant être considérés comme du temps de travail effectif.

De même, conformément à l'article R. 232-2-4 du Code du travail, "dans les établissements où sont effectués des travaux insalubres et salissants dont les listes sont fixées par arrêtés, le temps passé à la douche est rémunéré au tarif normal des heures de travail sans être décompté dans la durée du travail effectif".

L'application de cette définition ne remet pas en cause les dispositions conventionnelles en vigueur ni les règles d'hygiène et de sécurité.

Dans cet esprit, toutes les dispositions seront prises pour que le casse-croûte puisse être consommé dans des conditions d'hygiène et de sécurité convenables suivant le principe selon lequel "il est interdit de laisser les travailleurs prendre leur repas dans les locaux affectés au travail".

En outre, ces dispositions garantissent et maintiennent l'existence et la rémunération de la pause de 30 minutes prévue conventionnellement.

Article 4

Repos quotidien

Conformément aux dispositions de l'article L. 220-1 du Code du travail, tout salarié bénéficie d'un repos quotidien d'une durée minimale de 11 heures consécutives.

Exceptionnellement et conformément aux dispositions de l'article D. 220-5 du Code du travail, ce temps de repos quotidien pourra être réduit à 10 heures en cas de travaux urgents dont l'exécution immédiate est nécessaire pour organiser des mesures de sauvetage, prévenir des accidents imminents, réparer des accidents survenus au matériel,

aux installations et aux bâtiments.

L'intéressé dont le repos quotidien aura ainsi été réduit devra bénéficier, dans la semaine qui suit la fin des situations précédemment évoquées, d'un repos équivalent au temps de repos supprimé.

Les signataires affirment leur volonté de respecter, pour les travailleurs postés, un repos d'une durée de 16 heures entre chaque poste sauf exceptions liées à certains régimes de travail.

Chapitre II

Mise en oeuvre et modalités

Article 5.1

Modalités de la réduction de la durée légale du travail

Considérant la diversité des types d'organisation de travail au sein des entreprises, la spécificité de leurs moyens de production et la variété des marchés sur lesquelles elles interviennent, c'est au niveau des entreprises ou des établissements que se mettront en place les solutions les mieux adaptées à la réduction du temps de travail.

La réduction du temps de travail peut être mise en oeuvre de manière différenciée au sein d'une entreprise ou d'un établissement. Elle peut prendre la forme :

- d'une réduction quotidienne,
- d'une attribution de repos supplémentaires (à la semaine, à la quinzaine, au mois ou à l'année),
- d'une combinaison de ces deux modalités.

La répartition du temps de travail pourra se faire, par exemple, sur la base :

- d'une semaine de 5 jours,
- d'une semaine de 4,5 jours,
- d'une semaine de 4 jours,
- ou selon un autre mode d'organisation du travail.

Article 5.2

Réduction sous forme de jours de repos

Les entreprises ou les établissements qui le souhaitent, pourront appliquer le dispositif prévu par l'article 4 de la loi du 13 juin 1998 qui organise la réduction du temps de travail sous forme de jours de repos.

La durée du travail pourra alors se calculer dans le cadre de la semaine, du mois, du cycle ou de l'année.

En cas d'attribution de jours de repos sur l'année, la quote-part pouvant être prise à l'initiative du salarié définie avec son employeur est d'au moins un tiers du nombre de jours total acquis au titre de la réduction du temps de travail. Sauf accord du supérieur hiérarchique le permettant, ces jours de repos ne peuvent être accolés aux congés principaux.

Ces jours de repos peuvent également alimenter un compte épargne temps conformément aux dispositions de l'article 4 de la loi du 13 juin 1998.

Article 6

Modulation

Article 6.1

Principe

Conformément aux dispositions de l'article L. 212-2-1 du Code du travail, les entreprises ou les établissements peuvent mettre en place une organisation du temps de travail sur l'année.

En contrepartie des contraintes liées aux variations d'horaires qu'entraîne cette organisation du temps de travail, la durée annuelle à prendre en considération est réduite à 1600 heures de travail effectif.

Dans la limite de 1600 heures par an et par salarié, non comprises les heures supplémentaires visées au chapitre III du présent accord, l'horaire hebdomadaire de travail effectif peut varier autour de l'horaire moyen hebdomadaire de 35 heures, dans le cadre d'une période de 12 mois consécutifs, de telle sorte que les heures effectuées en deçà et au-delà de cet horaire moyen hebdomadaire se compensent arithmétiquement.

Article 6.2

Modalités de mise en oeuvre et programmation annuelle indicative

Les modalités de mise en oeuvre de cette organisation du temps de travail feront l'objet d'une négociation avec les délégués syndicaux.

Toutefois, en l'absence de délégués syndicaux ou en l'absence d'accord sur ce mode d'organisation du temps de travail, les entreprises ou les établissements pourront organiser le temps de travail sur l'année, selon le régime ci-dessous exposé, après consultation du Comité d'entreprise ou à défaut des délégués du personnel.

Une programmation indicative de la modulation est établie après consultation du Comité d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, des délégués du personnel et communiquée aux salariés concernés avant le début de chaque période d'application. La consultation des représentants du personnel a lieu au moins 1 mois avant le début de ladite période.

Article 6.3

Délai de prévenance des changements d'horaires

Cette programmation pourra être modifiée au cours de la période d'application sous réserve du respect d'un délai de prévenance des salariés concernés leur permettant de prendre leurs dispositions en conséquence. Ce délai sera d'au moins 8 jours, sauf circonstances exceptionnelles telles que définies par le Code du travail ramenant alors ce délai à 24 heures.

Article 6.4

Limites de la modulation

Les limites hautes de la modulation sont définies au niveau de l'entreprise ou de l'établissement dans les limites maximales de 45 heures sur une semaine et 42 heures sur 12 semaines consécutives.

La limite basse de la modulation est établie à 26 heures. Par dérogation, cette limite basse pourra être ramenée à 0 heure après consultation des représentants du personnel.

Article 6.5

Rémunération et régularisation

La rémunération mensuelle des salariés concernés par la mise en oeuvre de ce mode d'organisation du temps de travail est lissée indépendamment des horaires réellement accomplis sur le mois.

Lorsqu'un salarié n'a pas accompli la totalité de la période de modulation du fait de son entrée ou de son départ de l'entreprise ou de l'établissement au cours de la période d'application, sa rémunération devra être régularisée sur la base de son temps réel de travail au cours de sa période de travail.

Si son contrat de travail est rompu pour un motif autre que la faute grave, la faute lourde ou la démission, le salarié conservera le supplément de rémunération qu'il a perçu par rapport à son temps de travail réel.

Les heures effectuées pendant la période de modulation au delà de la durée hebdomadaire légale ne sont pas considérées comme des heures supplémentaires. Elles ne s'imputent pas sur le contingent d'heures supplémentaires visé à l'article 8 du présent accord et ne donnent lieu ni à majoration ni à repos compensateur.

Article 6.6

Chômage partiel

Si en cours de période d'application, il apparaît que les périodes de basses activités ne pourront être compensées par les périodes de hautes activités avant la fin de l'année ou de la période de 12 mois, l'employeur pourra, après consultation des délégués syndicaux et du Comité d'entreprise ou à défaut des délégués du personnel, recourir au chômage partiel dans les conditions de l'article R. 351-50 et suivants du Code du travail.

Chapitre III

Heures supplémentaires

Article 7

Définition

Les heures supplémentaires sont les heures de travail effectif accomplies au delà de la durée légale de travail.

Elles seront décomptées, dans le cadre de la période d'application, soit à la semaine, soit sur la base de la durée moyenne d'un cycle, soit sur l'année.

Article 8

Contingent annuel d'heures supplémentaires

Le contingent annuel d'heures supplémentaires sans autorisation administrative est de 130 heures, par an et par salarié.

Ce contingent est de 90 heures par an et par salarié en cas d'application des dispositions relatives à l'aménagement du temps de travail sur l'année tel que prévu à l'article 6 du présent accord excepté pour le personnel bénéficiant d'une rémunération forfaitaire pour lequel le contingent est de 130 heures.

En outre, les parties signataires examineront la possibilité d'abaisser ces contingents d'heures supplémentaires après une période d'application de 3 ans.

Article 9 **Modalités de paiement et récupération**

Les heures supplémentaires ouvriront droit aux majorations prévues par la loi.

Les parties signataires invitent les entreprises ou les établissements à amplifier le recours aux repos compensateurs en remplacement de tout ou partie du paiement des heures supplémentaires et majorations y afférentes conformément aux dispositions de l'article L. 212-5 alinéa 2 du Code du travail.

Les heures supplémentaires ayant donné lieu à un repos compensateur de remplacement ne s'imputeront pas sur le contingent annuel précédemment défini.

Les dispositions précitées ne font pas obstacle à l'application de celles relatives au repos compensateur légal.

Chapitre IV **Disposition spécifique**

Article 10 **Cadres, personnel d'encadrement et personnel non sédentaire**

Le caractère spécifique des fonctions de certains personnels cadres, d'encadrement et personnel non sédentaire implique une large autonomie dans l'organisation de leur temps de travail et de leurs activités.

Pour une partie de ces catégories de personnel, évaluée et rémunérée sur des prestations globales et des résultats, le critère du temps de présence sur le lieu de travail ne permet pas d'apprécier leur niveau d'activité.

Les signataires, souhaitant tout à la fois faire bénéficier les intéressés d'une réelle réduction du temps de travail et maintenir l'autonomie qui leur est nécessaire, conviennent des mesures ci-après.

Les liens contractuels entre l'entreprise et ces personnels sont fondés sur une notion de forfait ; la fixation de leur rémunération tient compte des responsabilités et des contraintes d'organisation du travail qu'ils assument.

Le personnel d'encadrement appelé à se déplacer de manière fréquente et habituelle bénéficiera d'une rémunération forfaitaire qui ne saurait être inférieure aux minima conventionnels majorés de 10 %.

Les entreprises peuvent appliquer :

1. un forfait annuel sur la base d'une référence horaire

et/ou

2. un forfait sans référence horaire reposant sur un décompte annuel en journées.

Article 10.1 **Forfait annuel sur la base d'une référence horaire**

Conformément aux dispositions de la convention collective nationale, ce type de forfait peut être appliqué aux salariés cadres ; seuls certains agents de maîtrise et techniciens relevant exclusivement de l'annexe II, compte tenu de leurs fonctions, de leur rôle dans le fonctionnement de l'entreprise et de l'organisation de leur temps de travail peuvent entrer dans ce dispositif.

Le volume d'heures annuel prévu audit forfait tient compte de la réduction du temps de travail. Cette réduction se fera, comme pour les autres salariés, sous la forme :

— d'une attribution de repos supplémentaires (à la semaine, à la quinzaine, au mois ou à l'année),

— d'une réduction quotidienne,

— d'une combinaison de ces deux modalités.

La répartition du temps de travail pourra se faire, par exemple, sur la base :

— d'une semaine de 5 jours,

— d'une semaine de 4,5 jours,

— d'une semaine de 4 jours,

— ou selon un autre mode d'organisation du travail.

À ce titre, les entreprises sont invitées à privilégier la réduction du temps de travail de ces personnels sous forme de jours de repos. Le nombre de jours de repos alors attribué sera au minimum de 7 jours.

Article 10.2

Forfait reposant sur un décompte annuel en journées

Sous réserve de dispositions légales le prévoyant, les entreprises qui le souhaitent peuvent appliquer un forfait reposant sur un décompte annuel en journées.

Au titre du présent accord, cette formule de forfait ne peut être convenue qu'avec des cadres et ingénieurs relevant de l'annexe II de la convention collective nationale des industries de fabrication mécanique du verre ; toutefois, les entreprises se laissent la possibilité de soumettre audit forfait des personnels d'encadrement ou des personnels non sédentaires dès lors que leur fonction ne permet pas de contrôler le nombre d'heures passé au service de l'entreprise.

Pour ces catégories de personnel, ce forfait fera l'objet d'un avenant au contrat de travail ; celui-ci devra définir la fonction justifiant l'autonomie dont dispose le salarié pour l'exécution de sa prestation.

Le nombre de journées travaillées par ces personnels sera déterminé en entreprise dans le respect des limites légales et conventionnelles.

La réduction du temps de travail de ces personnels se fera obligatoirement sous forme de jours de repos. Le nombre de jours de repos ainsi attribué sera au minimum de 7 jours.

Ces modalités de réduction du temps de travail pourront être complétées et améliorées par accord d'entreprise.

Article 10.3

Les cadres dirigeants

Les cadres dirigeants, disposant d'une latitude suffisante dans l'organisation de leurs horaires et d'un niveau élevé de responsabilité et d'autorité notamment attesté par l'importance de leurs fonctions et de leur rémunération, ne sont pas soumis à la législation sur la durée du travail ; dès lors, les dispositions du présent accord ne leur sont pas applicables.

Peuvent notamment être rangés dans cette catégorie, les cadres qui :

- participent au Comité de direction ;
- exercent des prérogatives de l'employeur par délégation directe ;
- ne votent pas aux élections professionnelles car assimilés, de par les pouvoirs qu'ils détiennent, à l'employeur.

Chapitre V

Compte épargne temps

Article 11

Compte épargne temps

Article 11.1

Définition

Le compte épargne temps est un dispositif qui permet aux salariés qui le désirent d'accumuler des droits en vue de bénéficier d'un congé de longue durée.

L'ouverture d'un compte épargne temps s'effectue exclusivement sur la base du volontariat.

En outre, l'institution d'un compte épargne temps doit être examinée comme un élément supplémentaire destiné à favoriser le maintien ou le développement de l'emploi.

Article 11.2

Salariés bénéficiaires

Les salariés bénéficiaires doivent être titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée et justifier d'une ancienneté d'un an révolu à la date de la demande d'ouverture du compte.

Article 11.3

Mise en place

Le compte épargne temps sera nécessairement mis en place par accord d'entreprise ou d'établissement lequel doit impérativement préciser :

- les modalités de calcul, de liquidation et de versement des indemnités compensatrices,
- les conditions de transfert des droits des salariés en cas de mutation d'un établissement à un autre ou d'une filiale du même groupe,
- les conditions de liquidation du compte si le salarié renonce à son congé.

Article 11.4 **Alimentation**

Les modalités d'alimentation du compte seront définies dans l'accord d'entreprise ou d'établissement.

Le compte épargne temps peut être alimenté par tout ou partie des éléments suivants :

- les congés annuels légaux et conventionnels au delà d'un minimum de 18 jours ouvrables par an (dès lors qu'ils ne sont pas affectés à une fermeture de l'entreprise ou d'établissement pour congés payés). Un tel report peut se cumuler avec les dispositions de l'article L. 122-32-25 du Code du travail,

— les repos compensateurs de remplacement visés à l'article 9 du présent accord,

— les jours de congés attribués au titre de la réduction du temps de travail tels que prévus par l'article 4 de la loi du 13 juin 1998 (dans les limites de l'article 7 du décret n° 98-494 du 22 juin 1998 pour les entreprises ayant recours aux aides).

L'accord d'entreprise ou d'établissement pourra définir d'autres éléments venant alimenter le compte épargne temps tels que :

— la conversion de tout ou partie de primes conventionnelles, 13^{ème} mois, prime de vacances,

— la conversion des primes d'intéressement,

— des éventuelles modalités d'abondement de l'entreprise,

— autres, ...

Article 11.5 **Utilisation**

Les droits épargnés sur le compte épargne temps peuvent être utilisés pour :

— des congés sans solde prévus par la loi (congé sabbatique, congé pour création d'entreprise, ...), les conditions d'octroi de ces congés et leur durée sont régies par les dispositions légales propres à chacun de ces congés,

— des congés pour fin de carrière,

— des congés pour convenances personnelles dont la durée doit être au minimum de 2 mois,

— des passages à temps partiel temporaires.

Article 11.6 **Conditions d'octroi du congé**

Le salarié désirant utiliser tout ou partie de son congé épargné, doit formuler sa demande par écrit au moins 3 mois avant la date prévue pour son congé.

L'employeur doit faire connaître sa réponse au salarié par écrit. Le congé peut éventuellement faire l'objet d'un seul report en raison des contraintes d'organisation de l'entreprise ou de l'établissement.

Ces dispositions peuvent être adaptées dans le cas où la situation familiale du salarié ou du conjoint le justifierait.

Chapitre VI **Travail à temps partiel**

Article 12 **Temps partiel convenu**

L'accord d'entreprise ou d'établissement prévoira les conséquences susceptibles d'être tirées d'une éventuelle réduction du seuil en deçà duquel les salariés sont considérés à temps partiel.

Le travail à temps partiel convenu est un moyen privilégié pour répondre aux aspirations des salariés au temps choisi. Il peut s'inscrire également parmi les actions propres à maintenir et à développer l'emploi.

Ces dispositions s'appliquent au travail à temps partiel convenu à la demande du salarié. Elles ne s'appliquent pas aux cas où l'employeur pourrait avoir recours au travail à temps partiel par suite de contraintes économiques ou organisationnelles.

Article 12.1 **Initiative du travail à temps partiel**

La demande de travail à temps partiel convenu doit faire l'objet d'une demande écrite de la part du salarié.

Toute demande émanant d'un salarié doit faire l'objet d'une réponse écrite de la part de l'employeur dans un délai de 2 mois maximum après réception de la demande écrite du salarié.

En tout état de cause, l'acceptation de cette demande est subordonnée à l'accord des deux parties.

Article 12.2

Dispositions spécifiques favorisant le temps partiel

À défaut de dispositions plus favorables dans le cadre d'un accord d'entreprise ou d'établissement, les salariés employés à temps partiel bénéficient des dispositions suivantes :

Article 12.2.1

Période expérimentale

Avant toute transformation définitive d'un emploi à temps complet en emploi à temps partiel, une période expérimentale d'une durée maximale de 3 mois doit être accomplie.

Au cours de cette période et au plus tard 15 jours avant son terme, chacune des parties peut mettre un terme à la transformation du contrat, avec un délai de prévenance de 15 jours.

Article 12.2.2

Droits conventionnels et légaux

Les salariés employés à temps partiel bénéficient des mêmes droits et avantages que ceux accordés aux salariés à temps complet.

Les avantages financiers liés au temps de travail partiel seront calculés au prorata du temps de travail effectué.

Article 12.2.3

Priorité d'emploi

Les salariés à temps partiel qui souhaitent reprendre un emploi à temps complet doivent formuler leur demande par écrit.

L'employeur accuse réception de la demande dans un délai maximum d'un mois et porte alors à la connaissance de ces salariés la liste des emplois disponibles de leur catégorie correspondant à leur qualification professionnelle ou des emplois équivalents.

Les salariés concernés bénéficient d'une priorité d'attribution de ces emplois dans l'ordre des enregistrements des demandes.

Les employeurs doivent plus particulièrement examiner les demandes des salariés dans les cas suivants :

- décès du conjoint ou d'un enfant,
- invalidité définitive du conjoint ou d'un enfant,
- divorce,
- perte substantielle de revenus du ménage,
- ou perte d'emploi du conjoint.

Chapitre VII

Dispositions générales

Article 13

Durée de l'accord

Cet accord est conclu dans sa globalité pour une durée indéterminée.

Si de nouvelles dispositions législatives ou réglementaires, postérieures à l'application du présent accord, remettraient en cause l'équilibre dudit accord par un alourdissement des charges financières liées à la réduction du temps de travail, les signataires s'engagent à examiner les conséquences que pourraient avoir ces nouvelles dispositions sur le présent accord qui pourrait être dénoncé en cas d'échec des négociations.

Le présent accord pourra être dénoncé conformément aux dispositions légales en la matière, et nonobstant son introduction au sein de la convention collective par le biais de l'article L. 132-11 du Code du travail.

Les signataires veilleront à adapter le présent accord à d'éventuelles nouvelles dispositions législatives plus favorables.

Article 14

Mandatement

Afin de favoriser la négociation au sein des entreprises dépourvues de délégué syndical ou de délégué du personnel désigné comme délégué syndical, les parties signataires conviennent que le mandatement s'exercera selon les conditions légales et notamment selon les dispositions de l'article 3.3 de la loi d'incitation et de réduction du temps de travail du 13 juin 1998.

Article 15

Entrée en vigueur, régime juridique

Le présent accord se substitue aux dispositions de l'accord du 1^{er} février 1982, exception faite de l'article 1 dudit accord annexé ci-joint.

L'entrée en vigueur du présent accord interviendra après la publication de son arrêté d'extension au Journal Officiel et dans les conditions prévues à l'article L. 212-1 bis du Code du Travail :

- au 1^{er} janvier 2000 pour les entreprises et les unités économiques et sociales de plus de 20 salariés,
- au 1^{er} janvier 2002 pour les entreprises et les unités économiques et sociales de 20 salariés ou moins.

Toutefois, les dispositions du présent accord pourront valablement s'appliquer aux entreprises de la branche qui souhaiteraient conclure des accords avant les dates ci-dessus évoquées, dès l'extension obtenue.

Article 16

Commission paritaire nationale de suivi

Compte tenu de l'importance des dispositions prévues dans le présent accord, les parties signataires conviennent de mettre en oeuvre une Commission paritaire nationale de suivi.

Composée de deux membres par organisation syndicale signataire et de deux membres pour la chambre patronale, cette commission se réunira dans un délai d'un an à compter de la date d'entrée en vigueur du présent accord, pour procéder à un premier bilan de l'évolution de l'application de ce dernier.

Article 17

Extension

Les parties signataires demanderont l'extension du présent accord, conformément aux dispositions des articles L. 133-1 et suivants du Code du travail.

Article 18

Dépôt

Le présent accord sera déposé en cinq exemplaires à la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi de Paris, conformément aux dispositions des articles L. 132-10 et R. 132-1 du Code du Travail.

Un exemplaire sera remis au Secrétariat-Greffé du Conseil des Prud'hommes de Paris.

Annexe

Accord du 1^{er} février 1982 repris en l'état

Article 1

5^{ème} semaine de congés payés

La durée des congés payés annuels est portée à 5 semaines.

Les accords portant la durée des congés payés à 5 semaines conclus antérieurement dans certaines entreprises ne seront pas remis en cause à l'exception de ceux qui ont inclus dans la 5^{ème} semaine des jours de congés conventionnels d'ancienneté et/ou de fractionnement.

Quatre semaines de congés payés devront en principe être prises en une seule fois. En cas de fractionnement, l'une des périodes devra au moins avoir une durée de trois semaines (pour un an de travail effectif ou assimilé) et sera alors prise pendant la période dite des congés payés.

La durée de chacune des 5 semaines correspondra à celle de l'horaire hebdomadaire moyen pratiqué dans le régime de travail considéré.

L'indemnité afférente aux congés payés annuels sera calculée suivant la règle du manque à gagner. Elle ne sera pas inférieure au 1/10^{ème} de la rémunération telle qu'elle est définie par l'article L. 223-11 du Code du travail.

Les dispositions du présent article entreront en vigueur pour la période de référence de calcul des congés allant du 1^{er} juin 1981 au 31 mai 1982 et permettront l'octroi de la 5^{ème} semaine dès la signature du présent accord.

Elles donneront lieu, pour insertion dans la convention collective du verre mécanique, à la révision de l'article 49 des Clauses Générales.

Composition des délégations syndicales participant aux réunions paritaires de branche se tenant dans le cadre de la fédération des chambres syndicales de

l'industrie du verre

Accord du 20 mars 2018

[Étendu par arr. 20 mai 2020, JO 26 mai, applicable à compter du 1^{er} mai 2018]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FCSIV ;
CSVMF ;
CSFVP ;
CSVT ;
CSVS.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FCE CFDT ;
FNTVC CGT ;
UNSA.

Préambule

Suite à la dénonciation de l'accord du 15 mars 1995 relatif à la composition des délégations syndicales participant aux réunions plénières de branche en date du 25 juillet 2014 par la FSCIV, les parties ont convenu de nouvelles dispositions concernant la composition des délégations syndicales participant aux réunions paritaires de branche.

Le présent accord porte exclusivement sur le nombre des représentants syndicaux participant aux réunions préparatoires et plénières dans la branche des industries de fabrication mécanique du verre.

Cet accord n'a pas vocation à traiter de la Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation (CPPNI), instance obligatoire dans chaque branche professionnelle, créée par la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels, qui sera mise en place ultérieurement dans la branche.

Par l'effet de la dénonciation, le présent accord remplace celui du 15 mars 1995.

Article I

Réunions visées par l'accord

On entend par réunion paritaire de branche au sens du présent accord, toute réunion paritaire à l'exclusion des commissions nationales pour l'emploi et ce quel que soit le sujet à traiter, de la Commission nationale paritaire d'interprétation, et des Commissions régionales et nationales de conciliation. Ces réunions, encore appelées réunions plénières, sont précédées d'une réunion préparatoire.

Article II

Composition des délégations

Dans un souci d'efficacité et de cohérence, les représentants des organisations syndicales représentatives de salariés qui participent aux réunions préparatoires seront les mêmes que ceux qui participent aux réunions plénières.

Au titre des frais professionnels, le nombre de représentants pris en charge pour les réunions préparatoires et plénières est de quatre par délégation syndicale.

Sous réserve d'une demande préalable et d'un accord formel de la FCSIV, il pourra être admis qu'une délégation syndicale pour faire face à des situations exceptionnelles (absence, empêchements) remplace à l'une des Jeux réunions, un représentant initialement prévu par un autre représentant. Dans ce cas précis, les remboursements du «remplaçant» seront pris en charge conformément à l'accord sur les frais des syndicats.

Réunions plénières

Les réunions plénières sont composées de quatre représentants maximum par organisation syndicale de salariés représentative dans la branche. Ces délégations peuvent se faire assister d'un représentant de leur fédération respective qu'on nommera «représentant fédéral».

Cette composition sera reprise dans le cadre de la négociation sur la CPPNI pour les réunions de négociation.

Il est convenu que le nombre de représentants employeurs ne pourra pas dépasser celui des représentants salariés.

Réunions préparatoires

Les réunions préparatoires auront lieu la veille des réunions paritaires avec quatre représentants maximum des orga-

nisations syndicales représentatives dans la branche.

Ces délégations peuvent se faire assister d'un représentant de leur fédération respective qu'on nommera «représentant fédéral».

Les entreprises de la branche veilleront à ce que le temps de repos prévu à l'article 4 de l'accord du 31 août 1999 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail soit respecté.

Groupe de travail technique

Lorsque cela paraît utile, notamment en raison de la complexité d'un sujet de négociation, la création d'un groupe technique paritaire ayant pour objet de préparer la réunion plénière pourra être décidée en concertation avec les parties.

Les groupes techniques paritaires sont composés de deux représentants au plus, par organisation syndicale représentative de salariés. Il est convenu que le nombre de représentants employeurs ne pourra pas dépasser celui des représentants salariés. À titre exceptionnel, une réunion préparatoire pourra être organisée si l'ensemble des parties le jugent nécessaire.

Article III Journée d'études

Les parties conviennent d'ouvrir des négociations sur la mise en place de journées d'études dans la cadre de la CPPNI.

Cette négociation devra être nourrie des différentes expériences rapportées par les parties.

Article IV Frais des délégations syndicales

Les frais de repas et d'hébergement ont été révisés par avenant en date du 20 mars 2018.

Les frais de déjeuner des représentants fédéraux lors des réunions plénières sont pris en charge.

Article V Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article VI Révision de l'accord

Chaque organisation représentative à la date de la demande, peut demander la révision en tout ou partie, sous réserve du respect d'un délai de prévenance de trois mois.

Les parties représentatives dans le champ d'application de l'accord collectif devront notifier conformément aux autres parties représentatives dans la branche, par lettre recommandée avec accusé de réception, leur demande de révision. Cette demande devra être accompagnée éventuellement et si possible d'un nouveau projet.

Article VII Dénonciation de l'accord

Le présent accord pourra être dénoncé dans les conditions prévues par le code du travail.

Article VIII Dépôt - publicité

Conformément aux articles L. 2231-7, D. 2231-2 et D. 2231-3 du Code du Travail, le présent accord collectif sera notifié à l'ensemble des Organisations Syndicales représentatives au niveau de la Branche, et déposé en deux exemplaires, après expiration du délai d'opposition, auprès des services centraux du Ministre chargé du travail à la Direction Générale du Travail et au Secrétariat-greffé du Conseil de Prud'hommes de Paris.

Article IX Date d'application

Cet accord s'appliquera à compter du 1^{er} mai 2018.

Cessation anticipée d'activité de certains travailleurs salariés (CATS)

Accord du 16 juillet 2001

[Non étendu, applicable à compter de sa signature]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération des chambres syndicales de l'industrie du verre ;
Chambre syndicale des fabricants de verre plat ;
Chambre syndicale des verreries mécaniques de France ;
Chambre syndicale des verreries techniques ;
Chambre syndicale du verre de Silice.

Syndicat(s) de salarié(s) :

Fédéchimie CGT-FO ;
Fédération nationale des industries chimiques CFTC ;
Fédération des cadres de la chimie CFE-CGC.

Préambule

La cessation anticipée d'activité de certains travailleurs salariés (CATS) issue du décret du 9 février 2000, article R. 322-7-2 du code du travail, constitue un dispositif particulier permettant outre la cessation d'activité de travailleurs salariés ayant eu des conditions de travail pénibles ou particulières, le versement d'une allocation et la mise à la retraite à 60 ans ou à partir de 60 ans, quand ils auront le nombre de trimestres nécessaires pour la validation de l'assurance vieillesse à taux plein (au sens des articles L. 351-1 à L. 351-5 du Code de la sécurité sociale).

La mise en place du dispositif de CATS prendra en compte, dans le cadre du deuxième alinéa du II de l'article R. 322-7-2 du code du travail, les objectifs de progrès par établissement ou par société qui permettront de justifier et compenser les coûts générés par les conditions de ces départs en cessation anticipée d'activité.

Les parties signataires considèrent qu'il est nécessaire de participer à l'effort en faveur de l'emploi des jeunes, dans ce sens le dispositif CATS permet à des entreprises confrontées à des problèmes de déséquilibre démographique d'avoir un dispositif temporaire afin de rééquilibrer leur pyramide des âges.

Les parties signataires s'engagent également à poursuivre les efforts déjà réalisés pour faciliter l'insertion des jeunes dans l'entreprise, notamment par la voie de l'alternance, de l'apprentissage et des stages, et la transmission de savoir-faire.

Article I

Champ d'application professionnel

Le présent accord s'applique aux entreprises qui relèvent du champ d'application de la convention collective nationale des industries de fabrication mécanique du verre du 8 juin 1972, étendue par arrêté du 10 mai 1973, qui remplissent l'ensemble des conditions suivantes :

- désirer entrer dans le dispositif de cessation anticipée d'activité de certains travailleurs salariés,
- appliquer une durée collective du travail, fixée par convention ou accord collectif, inférieure ou égale à 35 heures hebdomadaires sur l'année ou, en cas d'accord de modulation, inférieure ou égale à 1600 heures,
- avoir négocié et conclu un accord d'entreprise sur la cessation anticipée d'activité de certains travailleurs salariés,
- avoir négocié et conclu un accord d'entreprise sur la gestion prévisionnelle des emplois, le développement des compétences de leurs salariés et leur adaptation à l'évolution de leur emploi, les dispositions de cet accord et de l'accord organisant le dispositif de cessation anticipée d'activité de certains travailleurs salariés pourront être fixées dans un unique accord,
- avoir conclu une convention de cessation anticipée d'activité de certains travailleurs salariés avec l'État et l'organisme gestionnaire chargé de verser les allocations aux salariés (l'UNEDIC).

En cas de cessation ou de changement d'activité, si l'établissement ou l'entreprise soumis au présent accord sort du champ d'application de celui-ci, l'accord continue de produire ses effets pour les salariés en bénéficiant déjà.

Article II

Conditions d'accès au dispositif de cessation anticipée d'activité de certains travailleurs salariés

Tous les salariés des entreprises rentrant dans le champ d'application du présent accord sont susceptibles de bénéficier du dispositif de CATS, sous réserve impérative des conditions d'accès suivantes.

Les accords d'entreprises de CATS préciseront les modalités d'application de ces conditions.

Article II-1

Conditions d'âges

L'âge normal d'adhésion au dispositif est d'au moins 58 ans.

Les salariés doivent alors avoir les annuités nécessaires pour pouvoir bénéficier d'une retraite à taux plein, au sens

de l'article R. 351-27 du code de la sécurité sociale ou de l'article R. 351-45 du même code, au plus tard dans les 24 mois qui suivent leur adhésion au dispositif.

Cette dernière condition devra être, impérativement, remplie pour les cadres lorsqu'ils auront atteint l'âge de 60 ans. Pour les salariés postés ou ayant travaillé à la chaîne, cet âge sera abaissé à 57 ans.

Ces salariés devront alors avoir les annuités nécessaires pour pouvoir bénéficier d'une retraite à taux plein, au sens de l'article R. 351-27 du code de la sécurité sociale ou de l'article R. 351-45 du même code, au plus tard dans les 36 mois qui suivent leur adhésion au dispositif.

Pour les salariés handicapés, au sens de l'article L. 323-3 du code du travail, cet âge sera abaissé à 57 ans.

Ces salariés devront alors avoir les annuités nécessaires pour pouvoir bénéficier d'une retraite à taux plein, au sens de l'article R. 351-27 du code de la sécurité sociale ou de l'article R. 351-45 du même code, au plus tard dans les 36 mois qui suivent leur adhésion au dispositif.

Article II-2

Condition d'ancienneté

Seuls les salariés justifiant d'au moins 10 ans d'ancienneté dans la branche de l'industrie du verre mécanique et d'au moins 1 an d'ancienneté dans leur entreprise pourront adhérer au dispositif de cessation anticipée d'activité.

II-3

Conditions générales

Les salariés devront :

- adhérer personnellement au dispositif de cessation d'activité,
- répondre au moins à une des conditions suivantes :
 - soit rencontrer des difficultés d'adaptation à leur emploi liées, notamment, aux particularités de l'industrie verrière (les allocations versées aux salariés répondant à cette condition ne bénéficieront pas de la participation de l'État),
 - soit avoir accompli 15 ans de travail à la chaîne (au sens du "c" de l'article 70-3 du décret du 29 décembre 1945 dans sa rédaction issue, du décret n° 76-404 du 10 mai 1976) ou de travail en équipes successives,
 - soit avoir travaillé habituellement 200 nuits ou plus par an pendant 15 ans,
 - soit avoir accompli 15 ans de travail posté selon la définition de la convention collective nationale des industries de fabrication mécanique du verre (les allocations versées aux salariés, n'ayant pas accompli 15 ans de travail en équipes successives ou à la chaîne ou n'ayant pas pendant 15 ans travailler habituellement 200 nuits ou plus par an, et répondant à cette condition ne bénéficieront pas de la participation de l'État),
 - soit, s'il est travailleur handicapé, au sens de l'article L. 323-3 du code du travail, à la date d'entrée en vigueur du présent accord, justifier d'au moins 40 trimestres valables pour la retraite au sens des articles R. 351-3, R. 351-4, R. 351-12 et R. 351-15 du code de la sécurité sociale, dans un ou plusieurs régimes de sécurité sociale de salariés.

Ils ne devront pas :

- réunir les conditions nécessaires à la validation d'une retraite à taux plein au sens de l'article R. 351-27 du code de la sécurité sociale ou de l'article R. 351-45 du même code, simultanément à leur adhésion au dispositif de CATS,
- exercer une autre activité professionnelle,
- bénéficier :
 - d'un avantage vieillesse à caractère viager acquis à titre personnel liquidé après l'entrée dans le dispositif,
 - d'une indemnisation au titre de la privation d'emploi en application de l'article L. 351-2 du code du travail,
 - d'une allocation spéciale du fonds national de l'emploi (ou allocation de préretraite licenciement) en application de l'article R. 322-71 du code du travail,
 - d'une allocation de remplacement pour l'emploi issue de la loi 96-126 du 21 février 1996 portant création du fonds paritaire en faveur de l'emploi.

Leur contrat de travail sera suspendu, dans le cadre du CATS, pendant la durée du versement effectif de l'allocation.

Le lien contractuel entre le salarié en CATS et l'entreprise subsistera.

Article III

Adhésion

Pendant toute la durée du présent accord, les adhésions au dispositif de CATS pourront avoir lieu, sous réserve du respect par les entreprises des conditions de l'article I du présent accord.

La procédure, les modalités et conditions d'adhésion seront précisées par accord d'entreprise.

Les cessations anticipées d'activité répondant à des impératifs de gestion des effectifs des entreprises et s'intégrant dans un processus de conventionnement avec l'État, le salarié volontaire, répondant aux conditions d'accès au dispositif définies ci-dessus et dans l'accord d'entreprise, fera connaître personnellement et par écrit, à l'entreprise, son désir de bénéficier d'une cessation anticipée d'activité. Il joindra à sa demande tous justificatifs permettant de vérifier les conditions d'accès relatives notamment au nombre de trimestres déjà validés pour la pension de vieillesse.

L'entreprise fera connaître sa position dans un délai de deux mois par lettre recommandée avec accusé de réception ou contre récépissé de remise en main propre. À défaut de réponse dans le délai de deux mois, la demande sera considérée comme acceptée.

L'adhésion donnera lieu à la signature par l'employeur et le salarié d'un avenant au contrat de travail, rappelant l'ensemble des droits et obligations des parties qui résultent notamment de cet accord.

Article IV **Montant et versement de l'allocation**

Article IV-1 **Le montant de l'allocation**

Le salarié bénéficiant d'une cessation anticipée d'activité, percevra une allocation correspondant à 65 % du salaire de référence pour la part du salaire n'excédant pas le plafond prévu à l'article L. 241-3 du code de la sécurité sociale auxquels s'ajoutent 50 % du salaire de référence pour la part de ce salaire comprise entre une et deux fois ce même plafond.

Cette allocation comprend la contribution de l'État fixée par l'arrêté du 9 février 2000, pour les salariés rentrant dans le cadre de l'article R. 322-7-2 du code du travail.

Article IV-2 **Le salaire de référence**

Le salaire de référence servant de base à la détermination de l'allocation visée précédemment, est calculé selon les règles définies dans le cadre du régime d'assurance chômage visé à la section 1 du chapitre 1^{er} du titre V du livre III du code du travail.

Conformément au décret, il est revalorisé, selon les règles des deuxième et troisième alinéas de l'article R. 351-29-2 du code de la sécurité sociale.

La première revalorisation ne peut intervenir que dès lors que les rémunérations qui composent le salaire de référence sont intégralement afférentes à des périodes de plus de six mois à la date de revalorisation.

Lorsque le bénéficiaire du dispositif se trouvait en préretraite progressive au moment de son adhésion, le salaire pris en compte est celui ayant servi de base à la détermination des allocations de préretraite progressive, le cas échéant revalorisé dans les conditions prévues aux articles 1 et 2 du décret 98-1024 du 12 novembre 1998.

Article IV-3 **Modalités de versement de l'allocation**

L'allocation sera versée mensuellement au salarié, au terme de la période pendant laquelle le salarié bénéficie, le cas échéant, du solde de ses droits acquis au titre des congés payés.

Cette allocation cessera d'être versée dès la sortie du dispositif.

Ce versement sera assuré par l'organisme gestionnaire, l'UNEDIC.

Un bulletin en précisant le montant brut et net sera remis chaque mois au salarié bénéficiaire de la cessation anticipée d'activité. Annuellement un autre bulletin en rappellera le cumul net et brut imposable.

Cette allocation est un revenu de remplacement et n'a pas le caractère de salaire. Elle sera soumise à la CSG et à la CRDS dans les conditions prévues par la réglementation en vigueur.

Article V **Les retraites complémentaires**

L'organisme gestionnaire, l'UNEDIC versera à l'AGIRC et à l'ARRCO, les cotisations obligatoires au régime de retraite complémentaire sur la base des salaires de référence, définis à l'article IV-2 du présent accord, dans la limite de deux fois le plafond prévu à l'article L. 241-3 du code de la sécurité sociale.

Les entreprises qui cotisent au-delà des taux obligatoires continueront à verser les cotisations aux taux applicables dans l'entreprise, selon les modalités fixées par accord d'entreprise.

Article VI
La prévoyance et la mutuelle

Les salariés bénéficiant de cessation anticipée d'activité restant aux effectifs de l'entreprise pendant la suspension de leur contrat, continueront, dans les entreprises, où existe un régime de prévoyance et de mutuelle complémentaire, quelque soit le gestionnaire, à en bénéficier selon les modalités fixées par l'accord d'entreprise.

Article VII
Sortie du dispositif

Article VII-1
Les modalités

Lorsque le salarié, bénéficiant d'une cessation anticipée d'activité, aura le nombre de trimestres nécessaires pour la validation de l'assurance vieillesse à taux plein (au sens des articles L. 351-1 à L. 351-5 du code de la sécurité sociale) et sera au moins âgé de 60 ans, l'employeur pourra procéder à sa mise à la retraite et le salarié aura droit à l'indemnité spécifique de mise à la retraite dans le cadre du dispositif CATS définie ci-dessous.

La liquidation d'un avantage vieillesse pendant la durée de la suspension du contrat de travail entraîne l'arrêt immédiat et définitif du versement de l'allocation.

Article VII-2
L'indemnité

À la fin de la période de CATS, le salarié concerné percevra une indemnité de mise à la retraite spécifique qui s'établit comme suit :

- 1 mois d'appointements à partir de 5 ans d'ancienneté,*
- 2 mois d'appointements à partir de 10 ans,*
- 2,5 mois d'appointements à partir de 15 ans,*
- 3,5 mois d'appointements à partir de 20 ans,*
- 4 mois d'appointements à partir de 25 ans,*
- 5 mois d'appointements à partir de 30 ans,*
- 5,5 mois d'appointements à partir de 35 ans,*
- 6 mois d'appointements à partir de 40 ans.*

Les périodes de suspension du contrat de travail au titre du dispositif de CATS seront prises en compte dans le calcul de l'ancienneté.

Les appointements servant de base au calcul de cette indemnité sont les appointements perçus par le salarié au titre du mois précédant son départ de l'entreprise, à l'exclusion des gratifications de caractère aléatoire ou temporaire et des sommes versées au titre de remboursements de frais.

Ces appointements ne sauraient être inférieurs à la moyenne des appointements des 12 mois précédant le départ de l'entreprise. En cas de rémunération variable, la part variable sera calculée sur la moyenne des 12 derniers mois.

C'est donc la disposition la plus favorable qui s'applique.

Les appointements précédant le départ de l'entreprise correspondent à ceux perçus par le salarié avant son entrée dans le dispositif CATS, revalorisés en fonction des augmentations générales intervenues dès lors dans l'entreprise ou l'établissement.

Les modalités de versement de cette indemnité seront négociées dans l'accord d'entreprise.

Article VII-3
Particularité du dispositif

Le dispositif de CATS est un dispositif particulier qui doit s'envisager dans sa globalité.

Les dispositions des articles VII-1 et VII-2 s'appliquent en respectant le principe de faveur, puisque l'accord apparaît comme un tout indissociable, dont le contenu s'apprécie de manière favorable globalement sur l'ensemble du dispositif et collectivement sur l'ensemble des bénéficiaires.

Le bénéfice de l'allocation est indissociablement lié à la mise en œuvre d'une mise à la retraite lorsque les bénéficiaires du CATS ayant 60 ans ou plus, peuvent justifier du nombre de trimestres pour la validation de l'assurance vieillesse à taux plein.

De ce fait, ne peuvent s'appliquer les dispositions des articles 14 et 15 des annexes I et II de la convention collective nationale des industries de fabrication mécanique du verre, auxquels, dans une telle hypothèse, le dispositif présent du CATS se substitue.

Article VIII

La reprise partielle d'activité au sein de l'entreprise

Les salariés en cessation anticipée d'activité, pourront, à titre exceptionnel et pour les nécessités du service, être rappelés, une seule fois, par l'employeur pour assurer des périodes de travail pour une durée ne pouvant excéder deux mois continus.

À l'exclusion des six premiers mois suivant leur adhésion au dispositif, l'impossibilité pour les salariés de reprendre leur activité n'aura aucune incidence sur leur situation au regard du dispositif de CATS.

Article IX

Reprise d'une activité chez un autre employeur

En cas de reprise d'activité par un salarié en CATS chez un autre employeur, le salarié concerné sera tenu de le déclarer à l'entreprise et à l'organisme gestionnaire (UNEDIC), qui suspendra le versement de l'allocation de cessation anticipée d'activité.

Article X

Remplacement

Dans l'esprit des alinéas 3 et 4 du préambule et vu la diversité des entreprises de la branche, un taux de remplacement est difficilement prévisible.

Cependant, les parties signataires s'accordent à reconnaître que les accords d'entreprise prendront en compte cet aspect en veillant à ne pas dégrader les conditions de travail.

Article XI

Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée de 5 ans, à partir de la date de sa signature.

Un an avant son expiration, aux vues de la législation en vigueur, les partenaires sociaux conviennent de se revoir.

Il cessera de plein droit au bout de ces 5 ans.

Les salariés ayant adhéré au dispositif de cessation anticipée d'activité avant cette échéance continueront d'en bénéficier jusqu'à leur sortie du dispositif.

Article XII

Dispositions administratives et juridiques

Dans le cas où la participation financière de l'État serait suspendue ou interrompue du fait du non-respect par l'entreprise des conditions de l'article R. 322-7-2 du code du travail relatives aux salariés, des dispositions des accords (professionnel et d'entreprise) ou des dispositions de la convention ou de dénonciation de ces accords, l'entreprise reste responsable des engagements pris à l'égard des salariés déjà entrés dans le dispositif de CATS et notamment du versement de l'allocation ainsi que des cotisations de retraites complémentaires.

Dans le cas où le nombre de trimestres de cotisation aux régimes de retraite nécessaires pour obtenir la retraite à taux plein, serait augmenté, l'entreprise reste également responsable des engagements pris à l'égard des salariés déjà entrés dans le dispositif de CATS.

Toutefois, en cas de modification législative, réglementaire, administrative, conventionnelle ou juridictionnelle pouvant concerner le dispositif de CATS, pour les salariés susceptibles d'y adhérer, les parties à l'accord conviennent de se rencontrer dans les 6 mois pour examiner la situation et les dispositions à prendre.

Article XIII

Suivi de l'accord

Tous les ans au cours de la CNPE (Commission Nationale Paritaire pour l'Emploi), un bilan d'application du présent accord aura lieu.

Les accords d'entreprise de cessation anticipée d'activité de certains travailleurs salariés prévoient leurs modalités et conditions de suivi.

Article XIV

Entrée en vigueur

Le présent accord entrera en vigueur à la date de sa signature.

Article XV

Dépôt

Le présent accord sera déposé en cinq exemplaires à la direction départementale du travail et de l'emploi de Paris, conformément aux dispositions des articles L. 132-10 et R. 132-1 du code du travail.

Formation professionnelle tout au long de la vie

Accord du 13 octobre 2005

[étendu par arr. 7 déc. 2006, JO 19 déc.]

Mod. par Avenant 14 sept. 2006, étendu par arr. 7 déc. 2006, JO 19 déc.

Préambule

Le présent accord s'inscrit dans le cadre de la négociation collective de branche. Il concerne la mise en œuvre des dispositions de l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003 et de la loi n° 2004-391 du 4 mai 2004 relatifs à l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle et au dialogue social dans la branche de l'industrie du verre.

Cet accord normatif témoigne de l'engagement des signataires d'adopter une politique volontariste en matière de formation professionnelle au sein des entreprises de la branche professionnelle. Les parties signataires réaffirment toute l'importance qu'elles accordent à la formation professionnelle comme facteur de développement des compétences des salariés, et d'adaptation des entreprises aux différentes mutations du monde qui les entoure.

La volonté des signataires de cet accord est de poursuivre la politique de formation mise en place dans les entreprises tant en faveur des jeunes entrant dans la vie professionnelle qu'en faveur des salariés déjà en activité et de répondre ainsi aux objectifs suivants :

- adapter la formation professionnelle de la branche de l'industrie du Verre à ses spécificités et aux nouvelles mesures de la réforme
- développer l'accès de l'ensemble des salariés à la formation professionnelle, en portant une attention particulière à l'égalité entre les hommes et les femmes
- favoriser l'acquisition d'une qualification tout au long de la vie professionnelle et en favoriser la reconnaissance
- favoriser l'individualisation des parcours de formation
- permettre à chaque salarié de devenir acteur de la formation pour son évolution au sein de l'entreprise ou pour une nouvelle orientation professionnelle

Les signataires du présent accord adoptent les dispositions suivantes :

Champ d'application

Mod. par Avenant 14 sept. 2006, étendu par arr. 7 déc. 2006, JO 19 déc.

L'accord du 13 octobre 2005 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie s'applique aux entreprises relevant du champ d'application de la Convention Collective Nationale des industries de Fabrication Mécanique du Verre du 8 juin 1972, étendue par arrêté du 10 mai 1973.

Chapitre I

Les objectifs et les publics de la formation professionnelle de la branche

Article 1.1 Les objectifs

Afin que la formation professionnelle concoure efficacement à l'activité et à l'emploi dans la branche et qu'elle assure l'épanouissement professionnel individuel des salariés de la branche, les parties signataires définissent par les présentes les objectifs de formations suivants :

- Promouvoir le développement des connaissances, des compétences et des qualifications des salariés, nécessaires au bon exercice des métiers de l'industrie du verre ainsi qu'à leur évolution
- Assurer les formations permettant de maîtriser les évolutions technologiques et organisationnelles
- Développer et favoriser des actions de formation spécifiques pour permettre aux salariés, et notamment pour les moins qualifiés, d'accéder à un niveau de qualification supérieur
- Favoriser les actions de formation permettant l'acquisition d'un diplôme reconnu par l'État ou enregistré au Répertoire National des Certifications Professionnelles, ou d'un titre à finalité professionnelle, d'un certificat de qualification professionnelle ou plus généralement d'une qualification professionnelle reconnue par les classifications de la CCN du verre mécanique
- Favoriser l'insertion professionnelle des jeunes, des demandeurs d'emploi et des personnes handicapées

-
- Développer la Validation des Acquis de l'Expérience, visant à l'acquisition d'un diplôme, d'un titre ou d'une certification
 - Améliorer la connaissance des principes et outils de management pour les salariés appelés à, ou ayant, des responsabilités hiérarchiques
 - Développer les qualités pédagogiques des salariés appelés à, ou ayant, des responsabilités du tutorat

Article 1.2 **Les publics**

Les parties signataires définissent par le présent accord les publics auxquels sont destinés, au sein de la branche, les différents dispositifs de la formation professionnelle qui font l'objet des différents titres de l'accord.

Reconnaissant que l'ensemble des salariés de la branche doit pleinement bénéficier de la formation professionnelle tout au long de la vie, les parties signataires recommandent aux entreprises de la branche de considérer avec une attention particulière les besoins de formation des publics suivants, sans que l'ordre de présentation de cette liste détermine des niveaux de priorités distincts :

- Les salariés rencontrant des difficultés d'adaptation à leur emploi
- Les salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies et des organisations
- Les jeunes et les demandeurs d'emploi
- Les salariés handicapés
- Les salariés déclarés inaptes à leur emploi par la médecine du travail
- Les salariés ayant interrompu ou aménagé leur activité, notamment à la suite d'un congé parental, d'un congé maternité ou d'une longue maladie
- Les salariés ayant interrompu ou aménagé leur activité du fait de l'exercice d'un mandat syndical ou électif
- Les salariés sans qualification reconnue par un diplôme ou un titre de certification professionnelle de la branche

Chapitre II **L'Observatoire Prospectif des Métiers et des Qualifications**

Conformément aux articles 7-5 (2^{ème} alinéa) et 7-6 de l'Accord National Interprofessionnel (ANI) du 5 décembre 2003 relatif à l'accès des salariés à la formation professionnelle tout au long de la vie professionnelle, les parties signataires décident de mettre en place par le présent accord un observatoire prospectif des métiers et des qualifications propre à la branche (OPMQ).

Article 2 **Principe**

Les parties signataires rappellent que, dans son article 7-6, l'ANI précité demande aux branches professionnelles de confier à leur commission paritaires nationales pour l'emploi (CNPE) le soin d'examiner périodiquement l'évolution qualitative des emplois et des qualifications de leur champ professionnel en tenant compte notamment des travaux réalisés par l'OPMQ. Les résultats de cet examen et les conclusions qu'en tire la CNPE en matière de priorités de formation professionnelle sont mis à la disposition des chefs d'entreprise, des institutions représentatives du personnel et des organismes compétents en matière de formation professionnelle du secteur concerné.

Le présent accord définit le rôle, les missions et les modalités de fonctionnement de l'OPMQ de la branche.

Article 3 **Missions**

L'OPMQ est destiné à assurer une veille prospective sur l'évolution qualitative et quantitative des métiers de la branche tant au niveau national que régional, afin d'anticiper leur transformation et ainsi d'adapter la politique de formation et de recrutement de la branche. Pour ce faire il a pour missions de :

- 1) recueillir les informations existantes sur la formation et l'emploi dans la branche.
- 2) proposer des thèmes de réflexion et des travaux d'observation auxquels la profession doit s'attacher.
- 3) réaliser ou faire réaliser des études et des tableaux de bord sur les métiers de la branche.
- 4) diffuser les travaux réalisés auprès des entreprises et des fédérations syndicales d'employeurs et de salariés concernés.
- 5) définir les publics et les priorités de formation, ainsi que la liste des diplômes, titres, certificats de qualification professionnelle pour l'ensemble des dispositifs prévus par le présent accord.

Article 4 **Fonctionnement**

L'OPMQ est composé paritairement de deux représentants de chaque organisation syndicale représentative de salariés et d'un nombre égal de représentants des employeurs.

La CNPE fixe les orientations de l'OPMQ, un programme, un calendrier de réalisations, élabore le cahier des charges des attentes annuelles de la profession, valide les travaux dans le cadre des cahiers des charges définis par la CNPE, et décide de la diffusion des études et des travaux réalisés par l'OPMQ.

Les travaux demandés à l'OPMQ seront réalisés par différents organismes tels que les OPCA ou l'organisme de formation «Prover».

Les membres de l'OPMQ se réuniront 3 fois par an pour analyser les travaux ci-dessus mentionnés. Ces réunions seront précédées d'une réunion préparatoire pour chaque organisation syndicale, comme prévu à l'article 9 de la CCN, le temps passé par les représentants de ces organisations étant payé et considéré comme temps de travail effectif.

Les parties conviennent de se revoir après un an de fonctionnement de l'OPMQ afin de faire le point des moyens éventuels à mettre en œuvre tant au niveau de la Branche qu'au niveau des entreprises pour permettre un fonctionnement normal de l'OPMQ.

Tous les ans, la CNPE examine les résultats des travaux de l'OPMQ et plus particulièrement l'évolution quantitative et qualitative des métiers des emplois et des qualifications, ainsi que l'émergence de nouveaux métiers et/ou la disposition de certains autres. Les résultats de cet examen, et les conclusions fixées par la CNPE en matière de formation professionnelle sont communiqués aux OPCA pour contribuer à la détermination des priorités et critères de prise en charge. Ces résultats sont à la disposition des chefs d'entreprises et des Instances Représentatives du Personnel.

L'OPMQ rend compte de ses réalisations périodiquement auprès de la CNPE, notamment en ce qui concerne l'évolution quantitative et qualitative des emplois et des qualifications de la branche.

Article 5 **Financement**

Pour assurer le financement des dépenses de fonctionnement et les travaux de l'OPMQ, la branche établira une convention cadre avec l'IPCO conformément à l'accord du 20 septembre 2004 entre le MEDEF et les Organisations Syndicales représentatives des salariés.

Les dépenses de fonctionnement de l'OPMQ sont financées sur la contribution de 0,5 % versée par les entreprises de 10 salariés et plus et la contribution de 0,15 % versée par les entreprises de moins de 10 salariés, conformément aux articles 9-2 et 9-7 de l'ANI du 5 décembre 2003 dans le respect des dispositions législatives et réglementaires.

Une partie des sommes collectées au titre des contrats et périodes de professionnalisation par les organismes collecteurs agréés permettra de financer les actions de l'observatoire et son fonctionnement, à cet effet, le programme des travaux défini par la CNPE est transmis à l'IPCO dans les délais et selon les modalités déterminés par celui-ci.

Des financements spécifiques, extérieurs à l'IPCO, pourront être recherchés par exemple au niveau régional voire européen en fonction des projets à développer.

Chapitre III **Contrat et période de professionnalisation**

Article 6 **Le contrat de professionnalisation**

Article 6.1 **Principe et publics visés**

Dispositif unifié lié à la formation en alternance, mis en place à l'initiative des partenaires sociaux dans le cadre de l'ANI du 5 décembre 2003, le contrat de professionnalisation peut être conclu depuis le 1^{er} octobre 2004. Il remplace définitivement les contrats de qualification, d'adaptation et d'orientation depuis le 15 novembre 2004 (Décret N° 2004-968 paru au JO du 15 septembre 2004).

Son objectif est de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle, en permettant l'acquisition d'un diplôme, d'un titre ou d'une qualification professionnelle.

Ce contrat s'adresse aux publics suivants :

- jeunes âgés de 16 ans à 25 ans révolus (avant leur 26^{ème} anniversaire) sans qualification professionnelle ou souhaitant compléter leur formation initiale quel qu'en soit le niveau

-
- demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus, dès lors qu'un parcours de professionnalisation est nécessaire pour favoriser leur retour à l'emploi

Article 6.2

Nature et durée du contrat

Ce contrat est atypique, il peut être conclu :

- dans le cadre d'un CDD, pour une durée minimale comprise entre 6 et 12 mois, le CDD est alors conclu dans le cadre des dispositions de l'article L. 122-2 du Code du travail, comme l'étaient déjà les contrats de qualification, d'adaptation et d'orientation, ainsi, le contrat et l'action de professionnalisation ne font qu'un
- dans le cadre d'un CDI, débutant par une période d'action de professionnalisation d'une durée minimale comprise entre 6 mois et 12 mois

Établi par écrit, ce contrat devra être déposé auprès de la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi, de la Formation Professionnelle.

Ces durées peuvent être portées jusqu'à 24 mois dans les cas suivants :

- lorsque le contrat concerne des jeunes de 16 à 16 ans sortis du système éducatif sans qualification professionnelle reconnue
- lorsque le contrat a pour objet l'obtention d'un diplôme ou d'un titre professionnel reconnus de niveau IV ou V permettant l'accès à une qualification professionnelle correspondant à ce niveau dans les classifications de la convention collective de branche dont relève le salarié ou par accord collectif conclu conformément au Code du travail
- lorsque le contrat a pour objet une action de formation qualifiante, à fort contenu technique ou théorique ou pratique
- lorsque le contrat concerne des demandeurs d'emploi de plus de 26 ans, rencontrant des difficultés particulières d'accès ou de retour à l'emploi pour des formations sur des métiers reconnus par la branche
- lorsque le contrat concerne des personnes handicapées

Article 6.3

Durée et modalités de la formation

La durée des actions d'évaluation et d'accompagnement ainsi que des enseignements généraux, professionnels et techniques dispensés dans le cadre du contrat de professionnalisation est la suivante :

- entre 15 % de la durée du contrat et 25 % de cette durée au minimum sans que la durée des actions soit inférieure à 150 heures
- cette durée peut être portée au-delà de 25 % de la durée du contrat ou de la période de professionnalisation pour certains publics :
 - des jeunes sortis du système éducatif sans qualification professionnelle reconnue
 - lorsque le contrat a pour objet l'obtention d'un diplôme ou d'un titre professionnel reconnus de niveau IV ou V permettant l'accès à une qualification professionnelle correspondant à ce niveau dans les classifications de la convention collective de branche dont relève le salarié ou par accord collectif conclu conformément au Code du travail
 - lorsque le contrat a pour objet une action de formation qualifiante, à fort contenu technique ou théorique ou pratique
 - des demandeurs d'emploi de plus de 26 ans, rencontrant des difficultés particulières d'accès ou de retour à l'emploi pour des formations sur des métiers reconnus par la branche
 - des personnes handicapées

Dans le cadre du contrat ou de l'action de professionnalisation, les actions d'évaluation et d'accompagnement ainsi que des enseignements généraux, professionnels et technologiques sont mis en oeuvre par un organisme de formation ou par l'entreprise elle-même lorsque celle-ci dispose de moyens de formation identifiés et structurés.

Article 6.4

Statut lié au contrat de professionnalisation

L'ensemble des dispositions applicables aux autres salariés de l'entreprise doivent s'appliquer aux titulaires d'un contrat de professionnalisation, dans la mesure où elles ne sont pas incompatibles avec les contraintes liées à leur formation.

La durée du travail, y compris le temps passé en formation, ne peut excéder la durée hebdomadaire pratiquée dans l'entreprise ni la durée quotidienne légale.

Les salariés sous contrat de professionnalisation ne sont pas pris en compte dans l'effectif jusqu'au terme du CDD

ou de l'action de professionnalisation (CDI), sauf en matière de tarification des accidents du travail et maladies professionnelles, comme cela est déjà le cas s'agissant des contrats de formation en alternance. Les intéressés ne sont pas non plus comptabilisés parmi les bénéficiaires des CIF au titre du quota maximal de départs simultanés ou en matière de contribution financière.

Est considérée comme nulle et de nul effet, en cas de rupture du contrat de travail, toute clause de remboursement à l'employeur, par le titulaire du contrat de professionnalisation, des dépenses de formation.

Le bénéficiaire d'un contrat de professionnalisation, qu'il s'agisse d'un jeune ou d'un demandeur d'emploi âgé de plus de 26 ans, doit être suivi par un tuteur.

Article 6.5 **Rémunération**

À défaut d'accord d'entreprise plus favorable, ce sont les dispositions légales qui s'appliquent.

Article 6.6 **Domaines prioritaires**

La priorité sera donnée au financement des contrats de professionnalisation dont l'objet est la formation des jeunes dépourvus de qualification ou ayant une qualification insuffisante pour occuper un emploi dans les métiers de la branche ou qu'il s'agisse de favoriser l'intégration des demandeurs d'emploi ou des travailleurs handicapés.

L'objectif est de favoriser les contrats de professionnalisation qui correspondent à la fois aux besoins des entreprises et au développement des compétences des salariés dans les métiers stratégiques et spécifiques de la branche et aussi à l'intégration du public féminin.

Article 6.7 **Financement**

Les taux de prise en charge des coûts professionnels des contrats de professionnalisation, des périodes de professionnalisation et les dépenses tutorales seront conformes à l'accord du 24 septembre 2004 et à ses avenants à venir. Les frais annexes, la rémunération et les charges sociales pourront être imputées sur les 0,9 %.

Article 7 **Période de professionnalisation**

Les principes sur la base desquels sera mis en œuvre le dispositif de période de professionnalisation comparables à ceux régissant le contrat de professionnalisation : alternance de périodes de formation et de périodes en entreprise, personnalisation des parcours de formation, évaluation des connaissances, compétences et aptitudes professionnelles acquises.

La période de professionnalisation est ouverte à certains salariés déjà présents dans l'entreprise sous contrat à durée indéterminée.

Ce dispositif repose sur l'alternance et peut être proposé par l'employeur mais aussi par le salarié dans le cadre du DIF, conformément à l'ANI du 5 décembre 2003 et ses avenants.

Article 7.1 **Principes et publics visés**

Sont ainsi visées les catégories suivantes :

- salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies et de l'organisation du travail
- salariés souhaitant consolider la seconde partie de leur carrière professionnelle : salariés ayant 15 ans d'activité ou âgés de plus de 45 ans et avec au moins 1 an d'ancienneté dans l'entreprise
- salariés envisageant la création ou la reprise d'une entreprise
- femmes reprenant leur activité professionnelle après un congé maternité ou après un congé parental, de même s'agissant des hommes
- travailleurs handicapés et assimilés
- salariés reprenant une activité professionnelle après une absence de longue durée pour cause de maladie ou d'accident
- les salariés de tous les niveaux accédant à des fonctions nouvelles

Un principe de plafonnement conduit à limiter à 2 % de l'effectif salarié de l'entreprise ou de l'établissement, le pourcentage de salariés simultanément absents au titre de la période de professionnalisation. Ce plafond peut cependant être dépassé en cas d'accord de l'employeur.

Par ailleurs, dans les entreprises ou les établissements de moins de 50 salariés, le bénéfice de la période de professionnalisation peut être différé lorsqu'il aboutit à l'absence simultanée d'au moins deux salariés.

La période de professionnalisation doit permettre au salarié d'acquérir une qualification ou de bénéficier d'une action de formation dont l'objectif est défini au niveau de la branche.

Les parties signataires conviennent que la période de professionnalisation a pour objet de permettre à son bénéficiaire :

- Soit d'acquérir l'une des qualification prévues à l'article L. 900-3 du Code du travail, devant correspondre «aux besoins de l'économie prévisibles à court terme ou moyen terme»
- Soit de participer à une action de formation propre à permettre aux salariés de se perfectionner professionnellement ou d'élargir ou d'accroître leurs compétences, et de répondre ainsi au besoin d'adaptation et de développement des entreprises

L'entreprise pourra s'appuyer sur les résultats des travaux de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications.

Les actions de formation réalisées dans le cadre d'une période de professionnalisation doivent répondre à un ou plusieurs des objets suivants :

- permettre l'accès à des formations diplômantes ou qualifiantes
- acquérir une qualification nouvelle
- faciliter l'accès à un nouvel emploi dans l'entreprise
- favoriser l'adaptation aux évolutions de métiers, des technologies et aux mutations d'activité
- faciliter l'intégration et l'adaptation des salariés accédant à de nouvelles fonctions ou à des fonctions liées à une promotion

Article 7.2

Les actions de formation mises en œuvre dans le cadre de la période de professionnalisation pourront se dérouler :

- pendant le temps de travail pour les actions de formation liées à l'évolution des emplois et au maintien dans l'emploi
- en tout ou partie hors du temps de travail, à l'initiative du salarié en application du DIF, conformément à l'article 11 du présent accord
- en tout ou partie hors temps de travail, à l'initiative de l'employeur, après accord formel du salarié, dans le cadre d'une action de formation ayant pour objet le développement des compétences

Dans l'hypothèse où les actions de formation mises en œuvre dans le cadre de la période de professionnalisation se déroulent en tout ou partie en dehors du temps du travail, à l'initiative de l'employeur comme du salarié, l'entreprise définira avec le salarié, avant son départ en formation, la nature des engagements auxquels elle souscrit si l'intéressé suit avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations.

L'employeur a la possibilité de refuser la période de professionnalisation, dans le cas où l'OPCA a refusé la demande de financement des actions d'accompagnement et de formation.

Chapitre IV

Le Droit Individuel à la Formation (D.I.F)

Élaboré par les partenaires sociaux dans le cadre de l'Accord National Interprofessionnel du 5 décembre 2003 et repris par la loi du 4 mai 2004, le droit individuel à la formation professionnelle (DIF) s'inscrit dans la logique du principe de formation tout au long de la vie professionnelle. Les parties signataires défendent ce principe, c'est pourquoi elles s'attachent à mettre en place un DIF répondant aux spécificités et au contexte de la branche du verre.

La recherche d'une simplification de la gestion et du suivi du DIF pour les employeurs ainsi que la volonté de favoriser et mieux garantir ce droit pour les salariés motivent les modalités figurant au présent chapitre. La vocation du DIF dans la branche du verre est triple : favoriser le co-investissement, accompagner le salarié dans la réalisation de son projet professionnel intégrant les impératifs des entreprises et développer ses compétences dans l'entreprise ou à l'extérieur.

Article 8

Montant du crédit d'heures et droit au cumul des heures de formation

Le DIF ouvre droit au bénéfice de 20 heures minimum de formation professionnelle par an cumulables sur une durée de six ans.

Au terme de cette durée et à défaut de son utilisation en tout ou partie, le DIF reste plafonné à 120 heures au minimum. Ce plafond s'applique aussi aux salarié à temps partiel, quel que soit le nombre d'années cumulées, sur la base des droits annuels acquis prorata temporis.

Le décompte des droits ouverts ainsi que l'appréciation de l'ancienneté requise au titre du DIF se font sur la base de l'année civile, au 1^{er} janvier de chaque année.

Les salariés à temps plein bénéficiant d'un CDI qui justifient au 1^{er} janvier 2005 d'une année d'ancienneté dans l'entreprise bénéficient, à compter de cette date, du DIF à hauteur de 20 heures

Les salariés embauchés au-delà du 1^{er} janvier d'une année civile bénéficient, au 1^{er} janvier de l'année suivante, des droits au DIF calculés en heures au prorata temporis de leur présence dans l'entreprise au cours de cette année

Article 9

Champ d'application du DIF

Article 9.1

Salarié titulaire d'un contrat à durée indéterminée

Est visé par le DIF tout salarié titulaire d'un contrat à durée indéterminée (CDI), à temps plein ou à temps partiel, ayant une ancienneté minimale d'un an dans l'entreprise. Pour les salariés embauchés à temps partiel, le montant du droit est déterminé au prorata de la durée du travail, rapportée à la durée du travail à temps plein.

Pour les salariés à temps partiel dont la durée du travail est au moins égale à 80% de la durée légale du travail, le droit au DIF est calculé de la même façon que pour les salariés à temps plein.

Les salariés en cessation d'activité sont exclus du dispositif.

Article 9.2

Salarié titulaire d'un contrat à durée déterminée

Un salarié embauché sous contrat à durée déterminée (CDD) peut bénéficier d'un DIF, calculé prorata temporis, après un délai de trois mois de présence au sein de la même entreprise, consécutifs ou non, au cours des 12 derniers mois. L'employeur est tenu d'informer le salarié de ses droits à ce titre.

Les salariés employés sous contrat d'apprentissage, ainsi que ceux sous contrat d'insertion en alternance (contrat de qualification, d'adaptation ou d'orientation) ou sous contrat de professionnalisation sont expressément exclus du dispositif du DIF.

Article 10

Nature des actions de formation éligibles au DIF

Les formations suivies par le salarié dans le cadre du DIF doivent relever de l'une des catégories suivantes :

- actions de promotion
- actions d'acquisition, d'entretien ou de perfectionnement des connaissances
- actions de qualification prévues à l'article L. 900-3 du Code du travail

Les organisations signataires décident de retenir comme actions prioritaires les actions de formation pouvant favoriser l'évolution professionnelle du salarié au sein du monde verrier, sa polyvalence et sa qualification. Il s'agit d'actions de formation technique ou professionnelle en lien avec les métiers ou emplois existants dans le secteur. Sont également éligibles :

- les actions de formation permettant au salarié de découvrir ou maîtriser les nouvelles technologies, ou d'approfondir les techniques connexes du métier ou des métiers exercés
- les actions de formation correspondant à une reconnaissance professionnelle ou à un diplôme et permettant l'accès à un nouveau métier
- les actions de bilan de compétences et les actions de validation des acquis de l'expérience (VAE) répondant aux critères ci-dessus

Article 11

Mise en œuvre du DIF

Article 11.1

Cadre d'exécution du DIF

Le DIF est mis en œuvre à l'initiative du salarié et avec l'accord de l'employeur.

Chaque salarié est informé par son employeur par écrit annuellement, en principe par l'intermédiaire du bulletin de paie, du total des droits acquis au titre du dispositif du DIF.

Le salarié fera la demande par lettre recommandée ou remise en main propre qui devra comporter les mentions suivantes : nature de l'action de formation, intitulé de l'action, modalité du déroulement de l'action (notamment si le salarié souhaite que l'action de formation se déroule pendant le temps de travail ou en dehors), durée de l'action, dates de début et de fin de l'action, le coût ainsi que la dénomination du prestataire de formation présentée. La demande du salarié devra être déposée au moins trois mois avant le début de la formation. L'employeur disposera

d'un mois pour notifier sa réponse. L'absence de réponse vaudra acceptation du choix de la formation.

Afin de faciliter l'utilisation de ce nouveau moyen d'accès à la formation, les parties signataires conviennent que la mise en œuvre du DIF prévu par l'article L. 933-1 et suivants du Code du travail peut être effectuée en partie ou en totalité pendant le temps de travail ou en partie ou en totalité en dehors du temps de travail.

Le DIF doit être compatible avec la prise des jours de repos.

Le choix de l'action de formation est arrêté par accord écrit entre le salarié et l'employeur. Ce choix tiendra compte le cas échéant des conclusions de l'entretien professionnel mené avec le salarié concerné. Les signataires insistent sur l'importance du dialogue et de la concertation entre l'employeur et le salarié pour la mise en œuvre du DIF et de l'information des Instances Représentatives du Personnel

Article 11.2

Rémunération et frais du DIF

Hors du temps de travail, le salarié perçoit une allocation de formation correspondant à 50 % de sa rémunération nette de référence, hors charges sociales. Les heures de formations au titre du DIF réalisées pendant le temps de travail donnent lieu au maintien de la rémunération. Le paiement de l'allocation de formation ou salaires et charges sera toujours imputable sur le 0,9 %. D'autre part, le salarié bénéficie pendant la durée de la formation de la législation de la Sécurité sociale relative à la protection en matière d'accident du travail et de maladies professionnelles.

S'il s'agit d'un DIF non prioritaire, les frais de formation correspondant aux droits ouverts au titre du DIF, sont à la charge de l'entreprise, et peuvent donc être imputés sur le 0,9 % dans la limite de la législation en vigueur. Sinon, s'il est reconnu prioritaire conformément à l'article 9 du présent accord, ces frais pourront être imputés sur le 0,5 % versé à l'organisme collecteur.

Lorsque, durant deux exercices civils consécutifs, le salarié et l'entreprise sont en désaccord sur le choix de l'action de formation au titre du droit individuel à la formation, l'organisme paritaire agréé au titre du congé individuel de formation dont relève l'entreprise assure par priorité la prise en charge financière de l'action dans le cadre d'un congé individuel de formation sous réserve que cette action corresponde aux priorités et aux critères définis par ledit organisme.

Article 12

Rupture du Contrat de Travail

Article 12.1

Rupture à l'initiative de l'employeur

En cas de licenciement, le salarié peut demander à bénéficier de son DIF sauf en cas de faute grave ou de faute lourde.

Dans le cas où il y a transfert, le montant de l'allocation de formation correspondant aux heures acquises au titre du DIF et n'ayant pas été utilisées est alors valorisé sur la base du salaire net de base perçu par le salarié avant son départ de l'entreprise. Les sommes correspondant à ce moment doivent permettre de financer tout ou partie d'une action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience (VAE) ou de formation, à condition cependant que le salarié en fasse la demande avant le terme du préavis. A défaut d'une telle demande, le montant correspondant au DIF n'est pas dû par l'employeur.

Dans la lettre de licenciement, l'employeur est tenu d'informer le salarié qu'il licencie de ses droits en matière de DIF, notamment de sa possibilité de demander pendant le préavis à bénéficier d'une action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation. Cette obligation est applicable à partir du 7 mai 2005 dans la mesure où le début de la mise en œuvre du DIF s'effectue «à terme échu». À compter de cette date, il conviendra de faire figurer dans la lettre de licenciement le droit aux heures de formation dont dispose le salarié.

Article 12.2

Rupture à l'initiative du salarié

En cas de démission, le salarié peut demander à bénéficier de son DIF. L'action de formation doit être engagée avant le terme du préavis. A défaut, le montant correspondant au DIF n'est pas dû par l'employeur.

Article 12.3

En cas de départ à la retraite ou de mise à la retraite ou de préretraite ou de cessation d'activité

En cas de départ en retraite, ou de mise en retraite, ou de préretraite, ou de cessation d'activité, le salarié ne peut demander à bénéficier de son DIF.

Le montant de l'allocation de formation correspondant aux heures acquises au titre du DIF et n'ayant pas donné lieu à utilisation n'est pas dû par l'employeur

Article 13 **Transférabilité du DIF**

En cas de licenciement, sauf faute grave ou lourde, ou de démission, le salarié conserve, chez son nouvel employeur, les heures acquises et non consommées au titre du DIF, avant son départ, dans les conditions suivantes :

- embauche par une entreprise appartenant à la branche du Verre Mécanique et relevant du même champ d'application de la CCN de l'Industrie du Verre
- obligation pour le salarié d'informer le nouvel employeur, en y apportant la preuve (attestation, lettre de licenciement,...), lors de la signature du contrat de travail, des heures acquises au titre du DIF au sein de son ancienne entreprise

En cas de mutation au sein d'un groupe entre des sociétés relevant de la CCN de l'Industrie de fabrication mécanique du Verre, les salariés bénéficient de la transférabilité du DIF.

De plus, en cas de mutation d'un salarié dans une entreprise appartenant au même groupe au sens de l'article L. 439-1 du Code du Travail, les salariés bénéficient également de la transférabilité du DIF.

Chapitre V **Le financement de la formation**

Article 14 **Frais de formation dans le cadre de la professionnalisation**

Compte tenu de la suppression des contrats en alternance, les organismes collecteurs (OPCA) agréés au titre de l'alternance sont amenés à prendre en charge les actions d'évaluations, d'accompagnement et de formation engagées dans le cadre des contrats et des périodes de professionnalisation.

La prise en charge des frais de formation interviendra, comme cela est déjà le cas, sur une base forfaitaire et horaire. Ces forfaits pourront cependant faire l'objet d'une modulation en fonction de la nature et du coût de la prestation. Leur montant sera conforme à celui prévu dans l'accord du 20 Septembre 2004 et ses avenants futurs.

Article 15 **Contributions obligatoires au financement de la formation**

Toute entreprise, quel que soit son effectif, doit concourir au développement de la formation professionnelle tout au long de la vie en participant chaque année au financement d'actions de formation, en application du principe général posé à l'article L. 950-1 du Code du travail.

Les versements aux organismes collecteurs doivent être effectués avant le 1^{er} mars de l'année suivant elle au titre de laquelle la participation financière est due.

Pour les entreprises de 10 salariés et plus, la contribution financière minimale au titre de la formation continue est portée à 1,6 % de la masse salariale brut, s'agissant des salaires versés à compter du 1^{er} janvier 2004.

Pour les entreprises de moins de 10 salariés, la contribution financière minimale au titre de la formation continue est portée successivement aux quotas suivants :

- 0,40 % de la masse salariale brute, s'agissant des salaires versés à compter du 1^{er} janvier 2004
- puis, 0,55 % de la masse salariale, s'agissant des salaires versés à compter du 1^{er} janvier 2005

Chapitre VI **Dispositions Particulières**

Article 16 **Le tutorat**

Article 16.1 **Nature du tutorat**

Conformément à l'article 6-5 de l'ANI DU 5 décembre 2003, le tuteur est choisi par l'employeur, sur la base du volontariat, parmi les salariés qualifiés de l'entreprise. Deux ans d'expérience professionnelle dans une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé sont exigés.

Chargé d'accueillir et de guider les bénéficiaires des contrats et des périodes de professionnalisation, le tuteur peut être un salarié de l'entreprise d'accueil, voire l'employeur lui-même s'agissant d'une entreprise de moins de 10 salariés.

Pour les entreprises de plus de dix salariés, le tuteur suit les activités de trois salariés au plus tous contrats et

périodes de professionnalisation et contrats d'apprentissage confondus.

Pour permettre l'exercice de ces missions tout en continuant à exercer son emploi dans l'entreprise, le tuteur, compte tenu de ses responsabilités particulières, doit disposer du temps nécessaire au suivi des titulaires du contrat ou de la période.

Pour favoriser l'exercice de cette formation tutorale, le salarié doit avoir bénéficié, au préalable, d'une préparation et si, nécessaire, d'une formation spécifique.

Les entreprises encouragent le tutorat exercé par les salariés en favorisant la mise en œuvre des compétences qu'ils développent dans leurs activités tutorales. Lors de l'entretien professionnel, l'employeur prendra en compte les missions tutorales exercées par le salarié.

Les parties signataires du présent accord incitent les entreprises à mettre en œuvre des modalités particulières de valorisation de la fonction tutorale exercée par les salariés.

Article 16.2 **Prise en charge de tutorat**

Les actions de formation des tuteurs sont prises en charge sur la contribution des 0,5 % des entreprises.

En principe, les OPCA finançant les actions de professionnalisation prendront aussi en charge les actions de formation des tuteurs. Le montant de la prise en charge sera soumis à un plafond horaire et à une durée maximale fixés par décret.

Les OPCA pourront aussi financer les coûts liés à l'exercice de la fonction tutorale engagés par les entreprises, dans la limite d'un plafond mensuel et d'une durée maximale qui seront fixés par décret.

Article 17 **Le rôle de l'encadrement dans le développement de la formation professionnelle**

Les parties signataires s'inscrivent dans l'esprit de l'ANI du 5 décembre 2003, en ce qui concerne le rôle essentiel du personnel d'encadrement dans le développement des compétences des salariés.

Elles rappellent la mission essentielle que doit jouer le personnel d'encadrement dans l'information, l'accompagnement et la formation des salariés de l'entreprise et dans l'élaboration de leurs projets professionnels.

Les entreprises sont invitées à favoriser la formation de l'encadrement à la conduite des entretiens professionnels, en particulier ceux ayant trait aux techniques d'entretien, à la connaissance des dispositifs de formation et à la détection des besoins de formation.

Article 18 **L'entretien professionnel et le bilan de compétence**

Article 18.1 **L'entretien professionnel**

Pour lui permettre d'être acteur de son évolution professionnelle, tout salarié ayant au minimum deux ans d'ancienneté dans une entreprise de la branche professionnelle de l'industrie du verre mécanique bénéficie, à l'initiative de l'employeur ou de son représentant, ou à son initiative, au minimum tous les deux ans, d'un entretien professionnel au cours duquel sont évoquées les questions de professionnalisation. Les points suivants pourront être abordés au cours de l'entretien :

- Les moyens d'accès à l'information sur les dispositifs de professionnalisations existants
- L'identification des éventuels besoins de professionnalisation
- Les initiatives du salarié en matière de DIF, de période de professionnalisation ou tout autre moyen de formation
- L'identification du (ou des) dispositif(s) de formation et/ou d'accompagnement/tutorat auxquels il pourrait être fait appel en fonction des objectifs retenus
- Les éventuels engagements réciproques en cas de formation en tout ou partie hors temps de travail (plan ou période de professionnalisation)

Le bon déroulement de cet entretien suppose une bonne information des salariés et de l'encadrement.

La CNPE proposera une trame de document d'entretien qui sera mis à disposition des entreprises de la branche professionnelle.

Les parties signataires conviennent qu'il revient à chaque entreprise de définir les procédures de mise en place et de formalisation de l'entretien de professionnalisation et de faire le lien avec d'autres entretiens éventuellement déjà existants.

Chaque entreprise fournira à ses instances représentatives du personnel les informations sur les taux de réalisation des entretiens.

Article 18.2

Le bilan de compétences

Le bilan de compétence a pour objet de permettre aux salariés d'analyser leurs compétences professionnelles et personnelles ainsi que les aptitudes leur permettant, éventuellement, d'évoluer dans une autre filière professionnelle. Ce bilan s'inscrit dans une démarche individuelle d'évaluation des compétences et de construction d'un projet professionnel.

Tout salarié ayant au moins cinq ans d'ancienneté dont douze mois dans son entreprise peut demander à bénéficier d'un bilan de compétences financé par le dispositif du CIF. Cette possibilité est renouvelable tous les cinq ans.

Après quinze ans d'activité professionnelle et, en tout état de cause, à compter de son quarante-cinquième anniversaire, tout salarié peut bénéficier, à son initiative et sous réserve d'une ancienneté d'un an dans l'entreprise qui l'emploie, d'un bilan de compétence mis en œuvre en dehors ou pendant le temps de travail après acceptation de l'entreprise. Dans ce cas la prise en charge financière du bilan de compétences est assurée soit par le CIF, soit par le DIF, soit par le plan de formation.

Les parties signataires encouragent les entreprises de la branche à développer l'information des salariés sur le bilan de compétence ainsi que sur les prestataires labellisés.

Le nombre de bilans de compétence réalisés sera communiqué, chaque année, aux instances représentatives du personnel à l'occasion de la consultation obligatoire sur le plan de formation.

Article 19

Le passeport formation

Afin de favoriser sa mobilité interne ou externe et son parcours professionnel, chaque salarié peut répertorier ses connaissances, ses compétences et ses aptitudes professionnelles, acquises par le biais de la formation initiale ou continue, ou par ses expériences professionnelles et/ou extra professionnelles.

Dans cette perspective, chaque salarié peut, à son initiative, établir un passeport formation qui reste sa propriété et dont il garde la pleine responsabilité d'utilisation.

Le passeport formation recense notamment :

- les diplômes et les titres obtenus au cours du cursus de formation initiale
- les connaissances acquises lors des périodes de formation continue
- les expériences professionnelles acquises à l'occasion des périodes de stage ou de formation en entreprise
- les certifications à finalité professionnelle délivrées sous forme de diplôme, de titre ou de certificat de qualification, obtenus dans le cadre de la formation continue ou de la VAE.
- la nature et la durée des actions de formation suivies au titre de la formation professionnelle, y compris celles suivies en période de suspension du contrat de travail

Il peut également comporter des éléments issus d'expériences extraprofessionnelles (ex : activités associatives).

La CNPE peut formuler des recommandations sur les éléments pouvant figurer dans le passeport formation.

Article 20

La validation des acquis de l'expérience (VAE)

La VAE est la prise en compte des compétences acquises dans le cadre d'une activité professionnelle ou non, pour l'acquisition d'un diplôme de l'Education Nationale ou d'un titre à finalité professionnelle ou d'un certificat de qualification professionnelle, enregistré dans le répertoire national des certifications professionnelles. La procédure de VAE peut s'effectuer dans le cadre :

- du plan de formation de l'entreprise
- d'un congé de validation des acquis de l'expérience pouvant être pris en charge par un CIF
- d'un DIF
- d'une période de professionnalisation
- ou à titre personnel par le salarié en dehors de son temps de travail

La procédure de VAE est ouverte à tout salarié sous réserve qu'il ait préalablement exercé une activité, professionnelle ou non, en rapport avec le titre ou le diplôme recherché pendant une durée d'au moins trois ans, continue ou non.

Le congé de validation des acquis de l'expérience permet à un salarié de préparer une validation des acquis de l'expérience et de se soumettre aux épreuves de validation.

Cette autorisation d'absence est ouverte à tout salarié, sans condition d'ancienneté, une fois par an. Elle est limitée à vingt quatre heures de temps de travail consécutives ou non.

Le salarié qui a bénéficié d'un congé de VAE doit attendre au moins un an avant de pouvoir faire une nouvelle demande dans la même entreprise.

Parce que tout salarié est en droit de faire valider les acquis de son expérience, notamment professionnelle, en vue de l'acquisition d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle, les parties signataires du présent accord conviennent de mieux faire connaître les démarches de VAE et invitent les entreprises à accompagner leurs salariés dans cette démarche.

Article 21

Égalité entre les femmes et les hommes dans l'accès à la formation professionnelle

Les actions de formation sont accessibles aux salariés des deux sexes, sans discrimination.

Les signataires souhaitent faciliter l'évolution des femmes en utilisant les leviers essentiels de la formation et de la validation des acquis de l'expérience (VAE).

Chapitre VII Modalités d'application

Article 22

Dépôt et publicité

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt à la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle de Paris en 5 exemplaires et sera remis au Secrétariat-greffe du Conseil de Prud'hommes de Paris dans les conditions définies par l'article L. 132-10 et R. 132-1 du Code du travail.

Article 23

Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 24

Dénonciation et révision

Le présent accord pourra être révisé conformément aux dispositions légales.

Le présent accord pourra être dénoncé en respectant un préavis de 3 mois et à défaut de la conclusion d'un nouvel accord, il cessera de produire ses effets après le délai d'un an à compter de la fin du préavis.

Article 25

Entrée en vigueur

Les dispositions entreront en vigueur à partir du jour suivant le dépôt légal, conformément à l'article L. 132-10 du Code du travail.

Article 26

Valeur normative du présent accord

Aucun accord d'entreprise ne pourra prévoir des dispositions moins favorables que celles du présent accord de branche

Article 27

Extension

Les parties signataires conviennent de demander l'extension du présent accord au Ministère du Travail, de l'Emploi et de la cohésion Sociale dans les conditions fixées par les articles L. 133-8 et suivants du Code du Travail

Désignation de l'opérateur de compétences (OPCO)

Accord du 18 décembre 2018

[Étendu par arr. 15 juill. 2019, JO 20 juill., applicable à compter du 1^{er} janvier 2019]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CSVM ;

CSVT ;

FCSIV ;

CSFVP ;

CSVS.

Syndicat(s) de salarié(s) :

UNSA ;

FCE CFDT ;

FEDE Chimie FO ;

CFE-CGC Chimie.

Vu la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 “Pour la liberté de choisir son avenir professionnel” ;

Vu le rapport de la mission confiée à Jean-Marie Marx et René Bagorski par la ministre du Travail et publié le 6 septembre 2018 relatif aux opérateurs de compétences : “Transformer la formation professionnelle pour répondre aux enjeux de compétences”.

Préambule

La branche du verre mécanique avait désigné en 2013 OPCALIA en tant qu'OPCA. L'ensemble des entreprises verrières et les organisations syndicales représentatives de salariés étaient satisfaites des services et de la qualité du travail fourni par cet OPCA.

La loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 a imposé aux branches professionnelles de désigner avant le 31 décembre 2018 leur futur opérateur de compétences (OPCO).

La publication du rapport de mission commanditée par la ministre du Travail a incontestablement influencé le futur paysage des OPCO. Le rapport précité préconise la constitution de onze OPCO dans une logique de cohérence de filières et de secteurs économiques, avec en particulier un “OPCO Industrie” regroupant les secteurs industriels.

L'ensemble des parties signataires se sont réunies en séance plénière afin de décider du choix de l'OPCO. Compte tenu de ce qui précède, elles ont fait le constat qu'elles n'étaient pas en mesure de faire un choix véritable offrant en particulier une pluralité de possibilités. Par ailleurs, les parties signataires ne disposaient ni d'une vision précise des opérateurs qui seront agréés par les pouvoirs publics au printemps 2019, ni des futurs modalités de gouvernance, ni des services qu'ils seraient en mesure d'apporter.

Bien que le principe de la négociation libre et volontaire des conventions collectives ait été quelque peu faussé, les parties, conscientes des enjeux importants et stratégiques de la formation pour les salariés et les entreprises de la branche, ont pour autant désigné un OPCO.

Article 1er Champ d'application

Le présent accord s'applique aux entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale des industries de fabrication mécanique du verre du 8 juin 1972, étendue par arrêté du 10 mai 1973.

Article 2 Désignation de l'OPCO Industrie regroupant les secteurs industriels

Les organisations signataires du présent accord désignent l'OPCO Industrie en tant qu'opérateur de compétences, sous réserve de son agrément par l'État.

Article 3 Commissions paritaires transversales

Les organisations signataires du présent accord demandent au futur OPCO la création d'une ou plusieurs commissions paritaires transversales se substituant aux actuels SPP.

Article 4 Durée et date d'application

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Ses dispositions sont applicables à compter du 1^{er} janvier 2019.

Article 5 Dénonciation

Le présent accord pourra être dénoncé conformément aux dispositions légales. Un préavis de 3 mois devra être respecté. La dénonciation sera notifiée par son auteur aux autres parties signataires et donnera lieu à dépôt conformément à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Article 6 Dépôt et extension

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt auprès de la DGT et du greffe du conseil des prud'hommes dans les conditions légales en vigueur. Son extension sera demandée auprès de la DGT par la partie la plus diligente.

Formation professionnelle et au développement de compétences

(Voir Convention Collective «Carrières et matériaux : accords nationaux», Accord du 28 janvier 2020)

Reconversion ou promotion par alternance - Pro A

(Voir Convention Collective «Carrières et matériaux : accords nationaux», Accord du 28 janvier 2020)

Certificats de qualification professionnelle (CQP)

Accord du 26 août 2015

[Étendu par arr. 27 déc. 2016, JO 4 janv. 2017, applicable à compter du 1^{er} janv. 2015]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération des Chambres Syndicales de l'Industrie du Verre ;
Chambre Syndicale des Fabricants de Verre Plat ;
Chambre Syndicale des Verreries Mécaniques de France ;
Chambre Syndicale des Verreries Techniques ;
Chambre Syndicale du Verre de Silice.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FCE CFDT ;
CFE CGC Chimie ;
CGT FO ;
CMTE CFTC ;
UNSA.

Il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les parties affirment leur volonté de promouvoir la formation professionnelle comme moyen de développement des compétences et d'évolution professionnelle des salariés. Ils reconnaissent l'importance de la certification et estiment que les CQP apportent une réponse adaptée aux besoins des entreprises et de leurs salariés.

À ce titre, les parties ont souhaité doter la branche de plusieurs CQP répondant à des besoins identifiés par les entreprises et les salariés :

- Conducteur d'équipements industriels
- animateur d'équipe domaine industriel
- Technicien de Maintenance Industrielle
- Opérateur Qualité
- Agent logistique

Il est entendu entre les parties que cette liste n'est pas exhaustive et qu'elle est susceptible d'évoluer en fonction des besoins identifiés par la branche.

Enfin, les parties affirment que les CQP constituent une priorité de la branche.

Article 1 Intérêt de la création de CQP

Les signataires soulignent l'intérêt des certificats de qualification professionnelle (CQP) au sein de la branche pour :

- maintenir les compétences clés dans la branche ;
- répondre aux besoins en qualification des entreprises ;
- développer les compétences et l'évolution professionnelle des salariés ;
- sécuriser les parcours professionnels des salariés en développant leur employabilité ;
- reconnaître et valoriser les acquis de l'expérience et de la formation professionnelle

Article 2 **Création, renouvellement et suppression des CQP**

Article 2.1

Création des CQP et enregistrement au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP)

Les CQP sont créés dans la branche sur l'initiative de la CPNE et visent à reconnaître l'acquisition et la maîtrise des compétences nécessaires à l'exercice du métier visé. À ce titre, les CQP établis par la CPNE doivent s'appuyer conformément à l'article L. 6314-2 du Code du travail :

— sur un référentiel d'activités qui permet d'analyser les situations de travail et d'en déduire les connaissances et les compétences nécessaires

— sur un référentiel de certification qui définit les modalités et les critères d'évaluation des acquis.

Afin de favoriser la reconnaissance du CQP au-delà de la branche, et ainsi d'élargir la communication et l'attractivité des certificats de branche professionnelle auprès d'un large public, il est convenu d'enregistrer au RNCP tout CQP créé par la branche, selon les conditions et procédures posées par la Commission nationale de la certification professionnelle (CNCP).

Article 2.2

Révision et suppression des CQP

Les CQP sont créés pour une durée indéterminée. Les parties réaffirment leur volonté de disposer d'un outil adapté et évolutif garant de son efficacité. À ce titre, la CPNE est saisie des demandes de révision ou de suppression des CQP existants notamment en cas d'inadéquation des CQP face aux évolutions des emplois, des diplômes ou des titres.

Il est entendu entre les parties qu'en cas de suppression d'un CQP, tous les dossiers entamés seront menés à leur terme (soit jusqu'au jury d'attribution).

Article 3

Accès à la certification CQP

Article 3.1

Public éligible

Les CQP peuvent être délivrés par la CPNE aux salariés de la branche ou à toute personne justifiant de 3 années d'expérience professionnelle et ayant défini un projet professionnel au sein de la branche.

Les entreprises veillent à l'égal accès des femmes et des hommes au CQP conformément aux principes mentionnés à l'accord de branche sur la formation professionnelle du 13 octobre 2005.

Article 3.2

Modalités d'accès

Afin d'encourager le recours aux CQP, les parties ont défini deux modalités d'accès aux CQP :

— Accès par la voie définie par la branche

L'accès au CQP est possible pour tout salarié de la branche, selon les modalités d'évaluation des acquis déterminés par la CPNE de la branche.

— Accès par VAE

L'accès au CQP via la VAE est conditionné à une expérience de 3 ans dans un ou plusieurs emplois en rapport avec le CQP visé.

Le candidat se rapprochera de l'OPCA de branche afin de connaître les modalités. Il devra en tout état de cause, déposer

— un dossier de recevabilité

— un dossier de description des compétences

Article 3.3

Dispositifs mobilisables

L'accès au CQP peut se faire via différents dispositifs disponibles :

— À l'initiative du salarié : compte personnel de formation (CPF), congé individuel de formation (CIF)

Ou

— À l'initiative de l'employeur : période de professionnalisation, plan de formation, contrat de professionnalisation

Article 4 **Modalités d'attribution**

Article 4.1 **Composition du jury**

Le jury paritaire est une émanation de la CPNE et est composé à parts égales de représentants d'employeurs et de salariés.

Le jury est composé de 2 membres représentant les salariés de la branche et de 2 membres représentant les employeurs. À cet effet, chaque organisation syndicale représentative des salariés au niveau de la branche désignera des personnes destinées à pouvoir siéger en qualité de jury. Chaque organisation syndicale désigne un titulaire et un suppléant.

Il sera fait en sorte, s'agissant des représentants des salariés, qu'à tour de rôle les personnes désignées par chacune des organisations syndicales précitées, puissent participer au jury appelé à se réunir selon les besoins. Une convocation à ce titre leur sera alors adressée.

En cas d'impossibilité de participation au jury, l'intéressé informera la branche de sorte qu'il puisse être pourvu à son remplacement par son suppléant ou par un membre d'une autre organisation syndicale.

Le temps nécessaire pour participer au jury est de plein droit payé et considéré comme temps de travail, et ce à échéance normale de paye, conformément aux dispositions de l'article 9.2 de la Convention collective nationale des industries de fabrication mécanique du verre. Les frais de transports et de séjour seront également pris en charge conformément aux dispositions conventionnelles.

Participe également au jury, le(s) Représentant(s) de l'organisme habilité ayant suivi la totalité de l'opération en entreprise. L'organisme habilité présente au jury l'opération, le profil du candidat, le déroulement des évaluations telles que définies par la CPNE lors de la création du CQP, le dossier du candidat et l'analyse qualitative des résultats.

Un Président de jury est désigné par l'ensemble des membres présents lors de chaque jury CQP. La présidence du jury est assurée alternativement par un représentant de chacun des deux collèges.

Il est convenu qu'une même personne ne peut être tuteur et/ou référent évaluateur du candidat et membre du jury lors de l'évaluation et de la délibération du jury pour ce candidat.

Le jury se réunit en fonction du nombre de dossiers à examiner.

Article 4.2 **Délivrance des CQP**

Le CQP est délivré par la CPNE, suite aux délibérations du jury. Pour ce faire le jury s'appuie sur le dossier du candidat composé des différents outils d'évaluation des compétences mis en œuvre.

Au vu des documents fournis et des informations complémentaires apportées par l'organisme habilité, le jury examine les dossiers de chaque candidat et délibère sur l'attribution du CQP (attribution partielle ou totale).

Sur la base des formulations de l'expert métier de l'organisme habilité, il préconise, en cas de validation partielle, des parcours de formation ou professionnels adaptés. Le candidat dispose alors d'une durée maximale de 5 ans pour se voir attribuer la totalité du CQP.

La décision de la CPNE est communiquée à l'entreprise par courrier, auquel est joint le certificat signé (ou au candidat, en cas de VAE à l'initiative du candidat).

Article 5 **Reconnaissance des CQP**

Article 5.1 **Reconnaissance dans l'entreprise**

Il est entendu entre les parties que les salariés titulaires d'un CQP doivent pouvoir dans la mesure du possible accéder à l'emploi en rapport avec leur certification.

Au même titre que les diplômés de l'Éducation nationale, les CQP devront être positionnés dans la grille de classification conventionnelle selon leurs niveaux.

Il est convenu que le positionnement des CQP sera abordé régulièrement dans le cadre des négociations sur les classifications.

Le titulaire du CQP obtenu par la voie de la VAE obtient la classification de l'emploi dès lors qu'il exerce effectivement cet emploi dans l'entreprise.

Dans le cadre d'un parcours de professionnalisation initié par l'entreprise, le titulaire du CQP accède au niveau de l'emploi au plus tard dans les 12 mois qui suivent l'obtention du CQP par le salarié.

Les entreprises sont encouragées à promouvoir et valoriser les démarches CQP.

Article 5.2 **Reconnaissance interbranches (CQPI)**

Les CQP de branche cités en page 1 ont tous obtenu la reconnaissance interbranches. À ce titre, tout salarié titulaire d'un CQP interbranches peut faire valoir ses compétences au-delà de la seule branche qui lui a délivré. La liste complète des branches adhérentes est disponible auprès de l'OPCA.

Tout salarié titulaire d'un CQP interbranches peut faire valoir ses compétences au-delà de la seule branche qui lui a délivré. À ce titre, le CQP interbranches facilite les évolutions professionnelles des salariés.

Article 6 **Gestion administrative et statistiques CQP**

Les parties signataires confient la gestion administrative des CQP à l'OPCA de branche. À ce titre, l'OPCA est notamment en charge de :

- répondre aux demandes d'information des entreprises et des salariés sur les CQP
- répondre et envoyer les dossiers pour tous les candidats
- animer le réseau des organismes habilités prestataires évaluateurs
- organiser sur le plan administratif et logistique les jurys paritaires nationaux
- veiller, actualiser et mettre à jour les outils, guides et modes d'emplois des CQP

L'OPCA suit les statistiques liées aux CQP et les présente en CPNE.

Article 7 **Révision**

Le présent accord pourra être révisé conformément aux dispositions légales.

Cet accord ne peut être révisé en tout ou partie qu'après un délai de prévenance de 3 mois.

La ou les parties signataires envisageant la révision du présent accord devront notifier aux autres parties à la négociation collective dans la branche, par lettre recommandée avec accusé de réception, leur demande de révision. Cette demande devra être accompagnée éventuellement et si possible d'un nouveau projet.

Article 8 **Dénonciation**

Le présent accord pourra être dénoncé conformément aux dispositions légales. Un préavis de trois mois devra être respecté. La dénonciation sera notifiée par son auteur aux organisations syndicales de salariés et patronales, représentatives au plan national dans la branche et donnera lieu à dépôt conformément aux dispositions légales. Des négociations devront alors s'engager dans les meilleurs délais.

Article 9 **Durée de l'accord, dépôt, extension**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il sera déposé en deux exemplaires auprès de la Direction Générale du Travail conformément aux dispositions légales et réglementaires.

Un exemplaire sera remis au Secrétariat-greffe du Conseil de prud'hommes de Paris.

Les parties signataires demanderont l'extension de présent accord, conformément aux dispositions des articles L. 2261-15 suivants du Code du Travail.

Article 10 **Date d'application**

Cet accord s'appliquera à compter du 1^{er} janvier 2015.

Accord du 13 décembre 2016

[Étendu par arr. 21 mars 2017, JO 28 mars, applicable à compter du 1^{er} janvier 2017 pour les entreprises adhérentes et le lendemain de la publication au Journal Officiel de l'arrêté d'extension pour les entreprises non adhérentes]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération des Chambres Syndicales de l'Industrie du Verre ;

Chambre Syndicale des Fabricants de Verre Plat ;
Chambre Syndicale des Verreries Mécaniques de France ;
Chambre Syndicale des Verreries Techniques ;
Chambre Syndicale du Verre de Silice.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FCE CFDT ;
UNSA ;
FEDECHIMIE CGT FO ;
CFE CGC Chimie ;
CMTE CFTC.

Avenant n° 1, 25 mars 2021, non étendu⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :
Fédération des Chambres Syndicales de l'Industrie du Verre.
Syndicat(s) de salariés :
FCE CFDT ;
UNSA ;
FEDECHIMIE CGT FO ;
CFE CGC Chimie.

Mod. par Accord 20 juill. 2022, étendu par arr. 14 nov. 2022, JO 23 nov.⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisations patronales :
Fédération des Chambres Syndicales de l'Industrie du Verre.
Syndicat(s) de salariés :
FCE-CFDT ;
UNSA ;
FEDECHIMIE CGT-FO ;
CFE-CGC Chimie.

Il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Vu l'accord collectif conclu en date du 26 août 2015 relatif à la création des certificats de qualification professionnelle (CQP).

L'objectif du présent accord est de déterminer et de garantir aux salariés un coefficient plancher pour l'obtention de l'un des cinq certificats de qualification professionnelle suivants :

- CQP «Conducteur d'équipement industriel» ;
- CQP «Animateur d'équipe» ;
- CQP «Technicien de maintenance» ;
- CQP «Opérateur qualité» ;
- CQP «Agent logistique».

Outre les CQP précités, la création d'autres certificats de qualification professionnelle est fortement probable dans les années à venir, en conséquence l'objectif de garantir un coefficient plancher vaut également pour les prochains CQP.

Il est rappelé que conformément à l'article 3.2 de l'accord du 26 août 2015 relatif à la création des CQP dans la branche des industries de fabrication mécanique du verre, les différents CQP peuvent s'obtenir par le biais des modalités d'accès suivantes :

- à l'issue du parcours formalisé dans les référentiels de formation validés par la CPNE ;
- à l'issue d'une démarche de validation des acquis de l'expérience (VAE).

Les certifications professionnelles constituent une reconnaissance des qualifications professionnelles des salariés et leur servent d'outils d'évolution professionnelle et de développement de leur employabilité.

Ils bénéficient à ce titre d'une reconnaissance de leurs compétences dans l'entreprise, dans la branche, ainsi qu'au-delà de la branche qui lui a délivré.

Le contenu du présent accord porte sur les points suivants :

- Le positionnement conventionnel des CQP

- Le bilan annuel et clause de suivi
- La durée de l'accord et l'entrée en vigueur
- Les modalités de révision et de dénonciation
- Les formalités de dépôt

Article 1 Positionnement conventionnel des CQP

Mod. par Accord 20 juill. 2022, étendu par arr. 14 nov. 2022, JO 23 nov.⁽¹⁾

(1) Signataires :

*Organisations patronales :
Fédération des Chambres Syndicales de l'Industrie du Verre.
Syndicat (s) de salariés :
FCE-CFDT ;
UNSA ;
FEDECHIMIE CGT-FO ;
CFE-CGC Chimie.*

Article 1.1 Cas du salarié ayant obtenu le CQP et tenant le poste en lien avec la certification validée

Les parties ont convenu que les personnes ayant obtenu le certificat de qualification professionnelle et dans la mesure où elles occupent un poste faisant appel aux techniques et compétences liées à ce CQP, ne pourront se voir attribuer un coefficient hiérarchique inférieur aux coefficients prévus dans la grille ci-après appelé «coefficient plancher».

Les parties ont décidé de positionner les six CQP selon la grille suivante :

Position du CQP «Conducteur d'équipement industriel»:	Coefficient 190
Position du CQP «Animateur d'équipe» :	Coefficient 270
Position du CQP «Technicien de maintenance industrielle»:	Coefficient 250
Position du CQP «Opérateur qualité» :	Coefficient 180
Position du CQP «Agent logistique» :	Coefficient 180
Position du CQP «Agent de maintenance» :	Coefficient 190

En outre, il est rappelé que le salarié qui bénéficie, à la date d'obtention du CQP, d'un coefficient supérieur à celui qui est indiqué dans la grille de positionnement conserve son coefficient et ne peut faire l'objet d'une modification unilatérale par l'employeur.

Le présent positionnement est transcrit dans la grille de classification.

Le coefficient plancher s'applique à compter du 1^{er} jour du mois civil suivant la validation du jury.

Article 1.2 Cas du salarié ayant obtenu le CQP sans tenir le poste pour lequel il a obtenu le CQP

Si, en général, le salarié occupe le poste pour lequel il a suivi le processus de CQP, des situations particulières peuvent être relevées dans les entreprises. Ces situations sont celles où le salarié ayant obtenu un CQP n'exerce pas réellement les fonctions en lien avec les activités et compétences du CQP obtenu. Dans le cas où une telle situation se présenterait, il a été décidé que le salarié obtiendrait, à minima, la reconnaissance du coefficient «précédent» le coefficient plancher.

Ce qui revient au positionnement suivant :

Position du CQP «Conducteur d'équipement industriel»:	Coefficient 180
Position du CQP «Animateur d'équipe» :	Coefficient 250
Position du CQP «Technicien de maintenance industrielle»:	Coefficient 230
Position du CQP «Opérateur qualité» :	Coefficient 165
Position du CQP «Agent logistique» :	Coefficient 165
Position du CQP «Agent de maintenance» :	Coefficient 180

Le coefficient plancher s'applique à compter du 1^{er} jour du mois civil suivant la validation du jury.

Par ailleurs, dès lors que le salarié occupera le poste en lien avec le CQP, le coefficient plancher prévu au paragraphe 1.1 s'appliquera le 1^{er} jour du mois civil suivant la prise de poste.

Article 1.3

Cas du changement d'entreprise dans la branche

En cas de changement d'entreprise dans la branche, les effets liés aux certificats de qualification professionnelle attribués et validés sont transférés, dans la mesure où le salarié est affecté sur un poste faisant appel aux techniques et compétences liées à ce CQP.

Article 2

Bilan annuel et clause de suivi

Conscients et attentifs aux pratiques des entreprises verrières dans la mise en œuvre des CQP, les parties ont décidé, par le présent accord, qu'un bilan de la mise en œuvre des CQP sera présenté, chaque année, lors de la réunion de la commission paritaire nationale pour l'emploi (Formation professionnelle). Ce bilan portera en particulier sur :

- le bilan quantitatif des CQP suivis dans l'année en cours ;
- le bilan qualitatif des CQP suivis dans l'année en cours (voie d'accès, profil, etc...) ;
- le bilan des jurys réunis au cours de l'année ;
- les salariés ayant bénéficié des coefficients plancher.

Ce bilan permet ainsi de suivre l'application et la mise en œuvre dudit accord.

Eu égard au bilan, les parties pourront en tirer toutes conséquences utiles et nécessaires à la bonne marche de la politique de branche sur les CQP. Une attention particulière sera portée sur l'évolution du positionnement conventionnel de certains CQP, le cas échéant.

Article 3

Durée et entrée en vigueur

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il entrera en vigueur le 1^{er} janvier 2017 pour les entreprises adhérentes.

Il entrera en vigueur le lendemain de la publication au Journal officiel de l'arrêté d'extension pour les entreprises non adhérentes.

Article 4

Révision

Chaque organisation représentative à la date de la demande, peut demander la révision en tout ou partie, sous réserve du respect d'un délai de prévenance de trois mois.

Les parties représentatives dans le champ d'application de l'accord collectif devront notifier aux autres parties représentatives dans la branche, par lettre recommandée avec accusé de réception, leur demande de révision. Cette demande devra être accompagnée éventuellement et si possible d'un nouveau projet.

L'avenant portant révision se substituera de plein droit aux stipulations de l'accord qu'il modifie date qui aura été expressément convenue, soit à défaut à partir du jour qui suivra son dépôt auprès du service compétent.

Article 5

Dénonciation

L'accord pourra être dénoncé dans les conditions prévues par le Code du travail.

Article 6

Formalités de dépôt

Il fera l'objet des formalités de dépôt et d'extension prévues par le Code du travail.

Désignation d'un OPCA

Accord du 17 mai 2013

[Étendu par arr. 17 déc. 2013, JO 22 déc., applicable à compter du 1^{er} janvier 2014]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération des Chambres Syndicales de l'Industrie du Verre ;

Chambre Syndicale des Fabricants de Verre Plat ;

Chambre Syndicale des Verreries Mécaniques de France ;
Chambre Syndicale des Verreries Techniques ;
Chambre Syndicale du Verre de Silice.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FNTVC - CGT ;
FCE - CFDT ;
Fédéchimie - CGT - FO ;
CMTE - CFTC ;
CFE - CGC - Chimie.

Vu la loi n° 2009-1437 du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie ;

Vu le décret n° 2010-1116 du 22 septembre 2010 relatif aux organismes collecteurs paritaires agréés des fonds de la formation professionnelle continue ;

Article 1
Champ d'application

Le présent accord s'applique aux entreprises relevant du champ d'application de la Convention Collective Nationale des industries de Fabrication Mécanique du Verre du 8 juin 1972, étendue par arrêté du 10 mai 1973.

Article 2
Adhésion à Opcalia

Les organisations signataires du présent accord désignent OPCALIA en tant qu'organisme paritaire collecteur agréé de la branche, sous réserve de son agrément par l'État.

Article 3
Section Paritaire Professionnelle

Les organisations signataires du présent accord demandent à OPCALIA la création d'une section paritaire professionnelle dans les conditions prévues par l'article R. 6332-16 du Code du Travail.

Article 4
Durée et date d'application

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Ses dispositions sont applicables à compter du 1^{er} janvier 2014.

Article 5
Dénonciation de l'accord

Le présent accord pourra être dénoncé conformément aux dispositions légales. Un préavis de trois mois devra être respecté. La dénonciation sera notifiée par son auteur aux autres parties signataires et donnera lieu à dépôt conformément à l'article L. 2231-1 du Code du Travail.

Article 6
Dépôt et extension

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt auprès de la DGT et du greffe du conseil des prud'hommes dans les conditions légales en vigueur. Son extension sera demandée auprès de la DGT par la partie la plus diligente.

Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Accord du 11 octobre 2007

[Étendu par arr. 16 mai 2008, JO 23 mai, applicable à compter du jour suivant son dépôt soit le 30 nov. 2007]

Préambule

Le présent accord s'inscrit dans le cadre de la négociation collective de branche. Il concerne la mise en œuvre des dispositions de la loi n° 2006-340 du 23 mars 2006 relative à l'égalité professionnelle entre les Femmes et les Hommes, venue renforcer la loi n° 2001-397 du 9 mai 2001.

Il définit des orientations pour améliorer et garantir l'égalité professionnelle entre les Femmes et les Hommes dans la branche professionnelle du verre mécanique.

Le présent accord a valeur impérative au sens de l'article L. 132-23 in fine du Code du travail, en ce qu'aucun accord ou convention d'entreprise ou d'établissement de la branche ne pourra déroger en tout ou partie dans un sens moins favorable aux salariés aux dispositions qui suivent.

Cet accord témoigne de l'engagement des signataires pour adopter une politique volontariste en matière d'égalité professionnelle au sein des entreprises de la branche professionnelle.

Les partenaires sociaux de la branche reconnaissent dans la mixité professionnelle, un facteur de complémentarité, de cohésion et progrès social ainsi que d'efficacité économique.

Les parties signataires sont conscientes que cet accord de branche n'aura d'efficacité que si tous les acteurs sont prêts à s'impliquer dans ce domaine.

La persistance de certaines inégalités professionnelles entre les Femmes et les Hommes résulte en grande partie encore de phénomènes culturels et sociaux (représentations socioculturelles, répartition dans les formations initiales, comportements et organisation des rythmes de vie qui dépassent le cadre du travail).

Les parties signataires considèrent qu'il est possible et nécessaire d'intervenir sur ces schémas culturels qui ne sauraient constituer une fatalité. Les évolutions souhaitées doivent donc être portées à tous les niveaux.

Elles nécessiteront des mesures correctives de court terme et des actions sur la durée qui devront faire l'objet de négociations avec les partenaires sociaux dans chaque entreprise.

À cet égard, l'anticipation des départs en retraite et l'évolution de la pyramide des âges dans les années qui viennent, constituent une opportunité d'améliorer l'égalité professionnelle entre les Femmes et les Hommes.

Dans cet esprit, les signataires ont démarré des travaux en s'appuyant sur un tableau de bord récapitulatif des indicateurs dont disposent les entreprises de la branche. Ces derniers permettront d'établir un rapport de branche sur l'égalité professionnelle Hommes/Femmes au niveau de la branche.

Le présent accord précise en premier lieu les grands principes retenus au niveau de la branche du verre mécanique pour favoriser une réelle dynamique en matière d'égalité professionnelle.

Il définit ensuite quatre orientations à prendre en compte pour les négociations d'entreprise :

- Faire progresser l'égalité entre les Femmes et les Hommes en matière de rémunération et donner l'accès aux mêmes possibilités d'évolution en matière de parcours professionnel.
- Renforcer la mixité de l'emploi et du recrutement,
- Prendre en compte les conditions et le temps de travail,
- Développer la mixité et l'égalité d'accès à la formation professionnelle.

L'ensemble des entreprises de la branche s'engage à respecter les principes et les orientations retenus dans le présent accord.

Les entreprises de 50 salariés et plus établissent un rapport annuel d'entreprise et participent à l'élaboration du rapport de branche. Elles s'engagent également à décliner les quatre orientations en actions concrètes dans leur négociation d'entreprise afin de corriger les inégalités constatées à l'occasion de l'examen du rapport d'entreprise.

Le rapport annuel d'entreprise sera transmis aux institutions représentatives du personnel pour information et consultation, afin de recueillir leurs avis et propositions quant aux mesures complémentaires ou correctives à prendre pour garantir l'égalité professionnelle.

L'entrée en vigueur du présent accord de branche donnera lieu à une présentation dans les Comités d'Entreprise ou, à défaut, aux Délégués du Personnel et Représentants Syndicaux.

1. Principes pour garantir l'égalité professionnelle

Lorsque dans la Convention Collective, ses annexes et avenants ou accords de branche, un terme générique désigne comme ayant droit à une garantie une personne de l'un ou l'autre des deux sexes, la disposition s'applique également pour les personnes de l'autre sexe que celui cité, à l'exception des garanties liées à la maternité.

Les principes qui suivent doivent être considérés comme des points d'appui pour veiller au renforcement de la dynamique en matière d'égalité professionnelle. Ils seront intégrés dans les négociations à mener par les entreprises de la branche professionnelle et dans les actions qu'elles retiendront.

1-1) Établissement du rapport de branche

Un rapport de branche sur la situation comparée des Femmes et des Hommes sera établi et remis à la Commission Nationale Pour l'Emploi (CNPE). Il sera mis à jour annuellement.

Il retient les indicateurs suivants :

Effectifs :

- Répartition des effectifs par sexe, catégorie professionnelle et coefficient hiérarchique, et par type de contrat (CDI/CDD).

-
- Répartition des effectifs par sexe, catégorie professionnelle, et par tranche d'ancienneté.
 - Pyramide par tranche d'âges, par sexe et par catégorie professionnelle

Rémunération :

- Salaire mensuel moyen par sexe et par catégorie professionnelle et coefficient hiérarchique.

Parcours professionnel :

- Répartition des promotions par sexe et par catégorie professionnelle.
- Répartition des embauches par sexe, catégorie professionnelle et par type de contrat.
- Répartition des départs par sexe, par catégorie professionnelle et par motifs.

Formation :

- Répartition du nombre de salariés en fonction par sexe et catégorie professionnelle.
- Répartition des heures de formation par sexe et catégorie professionnelle.
- Répartition des salariés par type d'action (DIF, CIF, contrat de professionnalisation, période de professionnalisation).

Durée et organisation de travail :

- Répartition des effectifs par sexe et durée du travail (temps complet/temps partiel avec la distinction > ou < à 50 %).
- Répartition des effectifs par sexe, selon l'organisation du travail (continu, semi continu, jour et VSD).

Congés :

- Répartition par sexe et par catégorie professionnelle selon le nombre et le type de congés supérieurs à 6 mois (congé parental, congé sabbatique, congé formation).

Ce rapport et son actualisation serviront de base à la fixation d'orientations au sein de la branche.

Il sera l'instrument de mesure des progrès réalisés au sein de la branche.

1-2) Mixité des délégations

Au niveau de la branche, la mixité sera recherchée dans la CNPE, les groupes de travail paritaires et dans les commissions paritaires, tant du côté des groupements d'employeurs que des fédérations syndicales.

1-3) Actions de sensibilisation

Compte tenu de la dimension culturelle du dossier égalité professionnelle, une communication adaptée sera engagée, pour diffuser notamment les bonnes pratiques et les évolutions constatées en la matière au sein des entreprises de la branche.

1-4) Suivi de l'accord

Le suivi de l'accord sera réalisé annuellement en Commission Paritaire de Branche.

2. Orientations

Sur la base des constats contenus dans le rapport remis à la CNPE, les parties signataires ont retenu quatre orientations qui devront guider les négociations d'entreprise.

2-1) Faire progresser l'égalité en matière de rémunération et donner accès aux mêmes possibilités en matière de parcours professionnels

En matière de rémunération

Les signataires s'engagent à faire progresser l'égalité salariale entre les femmes et les hommes dans les entreprises de la branche.

La négociation annuelle obligatoire sur les salaires dans les entreprises et la branche doit permettre de supprimer les écarts de rémunération entre les Femmes et les Hommes, à situation égale, avant le 31 décembre 2010.

Les entreprises s'attacheront à proposer des actions correctives, afin de réduire les écarts constatés à partir de leur propre rapport annuel (bilan social).

En matière de parcours professionnels

La mixité, élément de diversité, est un facteur d'enrichissement collectif, de cohésion, de progrès économique et social ; elle devra être favorisée dans les parcours professionnels, à tous les niveaux.

Une attention particulière sera portée par les entreprises :

- à l'identification des types d'emploi ou des filières fortement masculinisés ou fortement féminisés, afin de trouver les causes et de proposer des actions correctives pour permettre l'accès à tous les métiers tant pour les Femmes que pour les Hommes,

— à l'accès des Femmes aux équipes dirigeantes et aux postes à responsabilités.

2-2) Renforcer la mixité de l'emploi et du recrutement

Le recrutement constitue un des leviers importants pour améliorer structurellement la mixité d'accès à tous les métiers et emplois, et corriger les écarts.

Il fera l'objet d'une attention particulière, en tenant compte des répartitions Femmes-Hommes constatés dans les cursus de formation initiale.

Les entreprises inciteront les acteurs internes et externes à intégrer des objectifs d'égalité professionnelle dans le processus du recrutement en vue de favoriser la mixité.

Un rééquilibrage des recrutements sera recherché dans toutes les filières (administrative, commerciale, production, maintenance, recherche, ...) et pour tous les niveaux professionnels

Des objectifs précis pourront être proposés par les entreprises, par exemple en se référant aux taux de féminisation des filières ou écoles, et en tenant compte de l'analyse de la pyramide des âges Hommes - Femmes.

Des partenariats seront recherchés avec l'Éducation Nationale et les organismes de formation afin de sensibiliser les jeunes aux métiers sur lesquels les entreprises de la branche de verre mécanique vont recruter dans les années à venir, ceci afin de favoriser la mixité des candidatures.

2-3) Prendre en compte les conditions et le temps de travail

Les congés de maternité ou d'adoption

Ils ne doivent en aucun cas constituer un handicap dans le déroulement de carrière. Il en est de même pour les congés parentaux, qu'ils soient à temps plein ou partiel, tant pour les Hommes que les Femmes.

À l'issue des congés de maternité et d'adoption, les salariés retrouveront leur précédent emploi, ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

Les périodes d'absence pour congés de maternité ou d'adoption sont sans incidence sur les droits à évolution de la rémunération des salariés et à leur déroulement de carrière.

La durée de ces congés est prise en compte en totalité pour la détermination des droits liés à l'ancienneté.

Une garantie d'évolution salariale est assurée aux salariés à la suite de leur congé de maternité ou d'adoption.

Il sera proposé à chaque femme enceinte un entretien avant son départ en congé maternité afin d'anticiper et de préparer les meilleures conditions du retour au travail (notamment en matière de formation). Les accords d'entreprise en préciseront les modalités.

Les congés parentaux de longue durée

Dans le cadre de ces congés, le maintien d'un lien avec l'entreprise sera privilégié afin de faciliter le retour au travail tant pour les hommes que les femmes, par exemple : information sur les évolutions d'organisation, remise à niveau si nécessaire à l'issue du congé, accueil spécifique lors du retour.

Les accords d'entreprise en préciseront les modalités.

Le temps partiel

Les parties signataires rappellent que le temps partiel, ne doit pas constituer un frein au déroulement de carrière.

Les entreprises s'engagent à examiner l'organisation du travail des équipes en tenant compte dès le départ de la diversité des temps travaillés, afin qu'ils ne soient pas source de discrimination.

Les conditions de travail

Les entreprises s'engagent à examiner particulièrement les conditions de travail des différents métiers (conditions matérielles et organisationnelles liées à l'environnement, à la charge de travail physique, au lieu de travail, aux locaux non adaptés à la mixité) afin d'éviter toute discrimination.

2-4) Développer la mixité et l'égalité d'accès à la formation professionnelle

La formation professionnelle constitue un des leviers importants pour corriger les inégalités.

Aussi, les entreprises sont incitées, lors de l'élaboration de leur politique de formation, à se fixer des objectifs pour réduire les éventuels écarts constatés.

Par ailleurs, l'accord de branche du 13 octobre 2005 sur la formation professionnelle définit comme public prioritaire les salariés de retour de congé parental ou de congé de maternité.

Formations classiques de type stage

L'évolution des pratiques de formation, plus courtes et modulaires, doit contribuer à favoriser une participation plus importante des femmes et une meilleure mixité des stagiaires aux actions de formation.

L'éloignement géographique de certains lieux de formation constitue un frein plus important pour les femmes. La décentralisation de certaines actions, de même que le développement de nouvelles modalités de professionnalisation,

pourront permettre de limiter ces difficultés (accompagnement professionnel en situation de travail, utilisation plus importante des NTIC....). Les accords d'entreprise pourront préciser ces nouvelles modalités de professionnalisation.

Formations promotionnelles

Dans le cadre des négociations de branche et d'entreprise sur la formation professionnelle, une attention particulière sera portée :

- à la Création de Certificats de Qualification Professionnelle et à la Validation des Acquis de l'Expérience (VAE),
- à la recherche de la mixité dans les jurys de formation qualifiante, pour les entreprises qui utilisent ces dispositifs, afin de faire prévaloir la diversité des représentations dans le choix des candidats,
- à la mise en place de formations spécifiques pour accompagner le changement de catégorie professionnelle des Femmes et des Hommes,
- à la mise en place de mesures d'accompagnement pour faciliter l'accès, la prise de fonctions d'encadrement, de responsabilité des Femmes et des Hommes,
- à ce que l'évolution se fasse dans de bonnes conditions lorsqu'il s'agit de l'affectation d'une personne de sexe féminin, dans un emploi habituellement tenu par des hommes, et réciproquement.

Droit individuel à la formation (DIF)

Pour le calcul des droits ouverts au titre du droit individuel à la formation (DIF), la période d'absence du salarié pour un congé de maternité, d'adoption, de présence parentale ou pour un congé parental d'éducation est intégralement prise en compte.

3. Dispositions finales

Champ d'application

Le présent accord s'applique aux entreprises relevant du champ d'application de la Convention Collective Nationale des Industries de Fabrication Mécanique du Verre du 8 juin 1972, étendue par arrêté du 10 mai 1973.

Durée

Il est conclu pour une durée indéterminée à partir de la date de son entrée en vigueur.

Entrée en vigueur

Il entrera en vigueur à partir du jour suivant son dépôt légal.

Dénonciation et révision

Le présent accord pourra être révisé conformément aux dispositions légales.

Le présent accord pourra être dénoncé en respectant un préavis de 3 mois et à défaut de la conclusion d'un nouvel accord, il cessera de produire ses effets après le délai d'un an à compter de la fin du préavis.

Bilan de suivi

Les signataires établiront annuellement un bilan d'ensemble des progrès.

Dépôt et publicité

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité prévues aux articles L. 132-10 et L. 135-7 du code du travail.

Extension

Les parties conviennent de demander l'extension du présent accord au Ministère du Travail, des Relations Sociales et de la Solidarité, dans les conditions prévues à l'article R. 713-1 du code du travail.

Avenant n° 1 du 30 novembre 2017

[Étendu par arr. 23 déc. 2019, JO 31 déc., applicable à compter du 1^{er} janv. 2018 pour les entreprises adhérentes et à compter du lendemain de la publication au Journal Officiel de l'arrêté d'extension pour les entreprises non adhérentes]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération des Chambres Syndicales de l'Industrie du Verre ;
Chambre Syndicale des Verreries Mécaniques de France ;
Chambre Syndicale des Fabricants de Verre Plat ;
Chambre Syndicale des Verreries Techniques ;
Chambres Syndicales du Verre de Silice.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FNTVC-CGT ;
Fédéchimie CGT FO ;
FCE CFDT ;
UNSA.

Préambule

Le présent avenant de révision s'inscrit dans le cadre de la négociation collective de branche. Il concerne la mise en œuvre des dispositions de la loi n° 2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes.

Le présent avenant a valeur impérative au sens de l'article L. 2253-1 du code du travail, en ce qu'aucun accord ou convention d'entreprise ou d'établissement de la branche ne pourra déroger en tout ou partie dans un sens moins favorable aux salariés aux dispositions du présent avenant. Il s'applique aux entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale des industries de fabrication mécanique du verre du 8 juin 1972, sachant que le tissu industriel de la branche du verre mécanique concerne essentiellement des entreprises de plus de 50 salariés.

Depuis l'application de l'accord de branche du 11 octobre 2007, des progrès ont été constatés, notamment la réduction des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, l'augmentation de la part des femmes dans les effectifs globaux de la branche.

Pour autant, des améliorations sont encore à réaliser pour atteindre l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Avec ce nouvel accord, les parties signataires réaffirment le rôle majeur de la branche dans la politique d'égalité professionnelle et d'accompagnement des entreprises selon quatre orientations :

- Faire respecter l'égalité entre les femmes et les hommes en matière de rémunération à poste et à situation comparable,
- Renforcer la mixité de l'emploi et du recrutement,
- Prendre en compte les différents congés, le travail à temps partiel, et l'articulation vie professionnelle/vie personnelle,
- Développer la mixité des métiers et la fluidité des parcours professionnels.

L'application de cet avenant de révision doit permettre d'aider les entreprises à élaborer le contenu de leur accord ou plan d'action.

Article 1 Principes pour garantir l'égalité professionnelle

Lorsque dans la convention collective, ses annexes et avenants ou accords de branche, un terme générique désigne comme ayant droit à une garantie une personne de l'un ou l'autre des deux sexes, la disposition s'applique également pour les personnes de l'autre sexe que celui cité, à l'exception des garanties liées à la maternité.

Les principes qui suivent doivent être considérés comme des points d'appui pour veiller au renforcement de la dynamique en matière d'égalité professionnelle. Ils seront intégrés dans les négociations à mener par les entreprises de la branche professionnelle et dans les actions qu'elles retiendront.

1.1 Établissement du rapport de branche

Un rapport de branche sur la situation comparée des femmes et des hommes sera établi et remis à la commission nationale pour l'emploi (CNPE). Il sera mis à jour annuellement.

Les indicateurs issus de l'accord de 2007 sont maintenus. De nouveaux indicateurs ont été retenus et sont reportés ci-après :

— Effectifs

- Répartition des effectifs par sexe, catégorie professionnelle et coefficient hiérarchique, et par type de contrat (CDI/CDD) des 3 dernières années
- Répartition des effectifs par sexe, catégorie professionnelle, et par tranche d'ancienneté
- Pyramide par tranche d'âges, par sexe et par catégorie professionnelle.
- Ancienneté moyenne par CSP et sexe.

— Rémunération :

- Salaire mensuel moyen par sexe et par catégorie professionnelle et coefficient hiérarchique

-
- Évolution des rémunérations moyennes des 3 dernières années par coefficient et par sexe.
 - Nombre de femmes au coefficient 880
 - Parcours professionnel :
 - Répartition des promotions par sexe et par catégorie professionnelle des 3 dernières années
 - Répartition des embauches par sexe et par catégorie professionnelle des 3 dernières années
 - Répartition des départs par sexe, par catégorie professionnelle et par motifs des 3 dernières années
 - Formation :
 - Répartition du nombre de salariés en formation par sexe et catégorie professionnelle
 - Répartition des heures de formation par sexe et catégorie professionnelle
 - Répartition des salariés par type d'action (contrat de professionnalisation, période de professionnalisation, CPF, CIF)
 - Répartition par type d'action : adaptation au poste, maintien dans l'emploi, développement des compétences.
 - Nombre de CQP (certificats de qualification professionnelle) par sexe
 - Durée et organisation de travail :
 - Répartition des effectifs par sexe et durée du travail (temps complet/temps partiel avec la distinction > ou < à 50 %)
 - Répartition des effectifs par sexe, selon l'organisation du travail (continu, semi continu, jour et VSD)
 - Nombre de salariés ayant accédé au temps partiel choisi par CSP et par sexe
 - Nombre de salariés en temps partiel passant à temps plein
 - Nombre de salariés en temps partiel passant à temps partiel en régime continu
 - Existence de formules d'organisation du travail facilitant l'articulation de la vie professionnelle et de la vie personnelle (par exemple télétravail, horaires aménagés, etc...)
 - Congés :
 - Répartition par sexe et par catégorie professionnelle selon le nombre et le type de congés supérieurs à 6 mois (congé parental, congé sabbatique, congé formation)
 - Nombre de jours de congés de paternité pris par rapport à la durée théorique du congé
- Ce rapport et son actualisation serviront de base à la fixation d'orientations au sein de la branche.
- Il sera l'instrument de mesure des progrès réalisés au sein de la branche.

1.2 Mixité des délégations

Au niveau de la branche, la mixité sera recherchée dans la CNPE, les groupes de travail paritaires et dans les commissions paritaires, tant du côté des organisations syndicales d'employeurs que des organisations syndicales de salariés.

1.3 Actions de sensibilisation

Compte tenu de la dimension socio-culturelle du dossier égalité professionnelle, des actions de sensibilisation associées à une communication adaptée seront donc engagées, pour diffuser notamment les bonnes pratiques et les évolutions constatées en la matière au sein des entreprises de la branche.

Article 2 Orientations

Sur la base des constats contenus dans les différents rapports remis à la CNPE, les parties signataires ont retenu 4 orientations qui devront guider les négociations d'entreprise.

2.1 Faire respecter l'égalité en matière de rémunération et en matière de parcours professionnels

En matière de rémunération :

Les signataires s'engagent à faire respecter l'égalité salariale entre les femmes et les hommes dans les entreprises de la branche.

À situation comparable (niveau de responsabilité, de compétences, de performance) les écarts injustifiés doivent faire l'objet de mesures de suppression à bref délai et au plus tard dans un délai de 3 mois par les entreprises de la branche. Suite aux évolutions de la loi du 4 août 2014, les entreprises doivent non seulement mesurer les écarts

de salaires mais aussi de déroulement de carrières, en prenant en compte l'âge, la qualification et l'ancienneté pour comparer les rémunérations des femmes et des hommes.

À cet effet, les entreprises consacrent dans le cadre des négociations salaires un temps suffisant pour analyser les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes. Les documents préparatoires à ces négociations seront communiqués suffisamment à l'avance pour permettre aux organisations syndicales de les étudier. Si à l'issue de cet examen des écarts injustifiés étaient identifiés, des mesures correctives pour les salariés concernés seront prises à bref délai et au plus tard dans un délai de 3 mois.

En matière de parcours professionnel :

La mixité, élément de diversité, est un facteur d'enrichissement collectif, de cohésion, de progrès économique et social ; elle devra être favorisée dans les parcours professionnels, à tous les niveaux.

Une attention particulière sera portée par les entreprises :

— À l'identification des types d'emplois ou des filières fortement masculinisés ou fortement féminisés, afin de trouver les causes et de proposer des actions correctives pour permettre l'accès à tous les métiers tant pour les femmes que pour les hommes ;

— À l'accès des femmes aux équipes dirigeantes et aux postes à responsabilités.

2.2

Renforcer la mixité de l'emploi et du recrutement

Les signataires soulignent leur volonté de poursuivre l'évolution des mentalités dans l'entreprise. Les entreprises sensibilisent leurs managers, leurs salariés, et leurs représentants du personnel sur les stéréotypes liés au sexe. Elles portent attention au respect des femmes et des hommes au quotidien par la prévention du sexisme au travail.

Le recrutement constitue un des leviers importants pour améliorer structurellement la mixité d'accès à tous les métiers et emplois et corriger les écarts. En amont du processus de recrutement, les entreprises s'assurent que les offres d'emplois sont rédigées de telle sorte qu'elles s'adressent indifféremment aux femmes et aux hommes et qu'elles présentent objectivement les principales caractéristiques du poste à pourvoir, les compétences recherchées et l'expérience requise.

Les entreprises sensibilisent les cabinets de recrutement auxquels elles sont susceptibles de recourir, pour qu'ils présentent, autant que faire se peut, des candidatures masculines et féminines.

Un rééquilibrage des recrutements sera recherché dans toutes les filières (production, maintenance, commerciale, administratif, recherche...) et pour tous les niveaux professionnels.

Des objectifs précis pourront être proposés par les entreprises, par exemple en se référant aux taux de féminisation des filières ou écoles et en tenant compte de l'analyse de la pyramide des âges hommes-femmes.

Des partenariats seront recherchés avec l'éducation nationale et les organismes de formation afin de sensibiliser les jeunes aux métiers sur lesquels les entreprises de la branche du verre mécanique vont recruter dans les années à venir, ceci afin de favoriser la mixité des candidatures. Les entreprises de la branche auront la possibilité de missionner des femmes exerçant des métiers spécifiques, généralement occupés par des hommes, afin qu'elles soient ambassadrices de ces métiers dans les écoles, les forums des métiers, les CFA. Ce développement de l'attractivité des métiers verriers passe aussi par des actions des partenaires sociaux. Des journées découverte dans les métiers non mixtes pour les candidats du sexe en sous-représentation pourront renforcer l'attractivité de la branche.

2.3

Prendre en compte les différents types de congés, le travail à temps partiel et l'articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle

Les congés de maternité/adoption, de paternité

Afin que les périodes de parentalité ne constituent pas un frein à l'évolution professionnelle, les parties réaffirment leur volonté d'encadrer la période d'absence et la reprise d'activité, qu'ils soient à temps plein ou partiel, tant pour les hommes que pour les femmes.

À l'issue des congés de maternité / adoption et de paternité, les salariés retrouveront leur précédent emploi assorti d'une rémunération au moins équivalente.

Les périodes d'absence pour congés de maternité/adoption et de paternité sont sans incidence sur les droits à évolution de la rémunération des salariés et à leur déroulement de carrière.

Dans le cadre du congé maternité/adoption et de paternité, il sera proposé à chaque salarié concerné un entretien avant son départ en congé et avant son retour afin d'anticiper et de préparer les meilleures conditions du retour au travail (notamment en matière de formation). Les accords d'entreprise en préciseront les modalités.

Le congé parental d'éducation

Le salarié en congé parental d'éducation est dispensé d'exercer en tout ou partie son exercice professionnel. Il peut prendre un congé avec arrêt total de travail ou un congé à temps partiel.

Afin que les périodes de parentalité ne constituent pas un frein à l'évolution professionnelle, les parties réaffirment leur volonté d'encadrer la période d'absence et la reprise d'activité, qu'ils soient à temps plein ou partiel, tant pour les hommes que pour les femmes.

À l'issue du congé parental, la réintégration du salarié se fera en priorité dans le précédent emploi si celui-ci est disponible ou dans un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

Les périodes d'absence pour congé parental sont sans incidence sur les droits à évolution de la rémunération des salariés et à leur déroulement de carrière.

La durée du congé parental est prise pour moitié dans la détermination des avantages liés à l'ancienneté lorsque le salarié décide de prendre un congé avec arrêt total de travail. Lorsque le salarié prend un congé parental à temps partiel, les périodes non travaillées sont prises en totalité pour l'ancienneté.

— Maintien possible des cotisations de retraite complémentaire (ARRCO/AGIRC)

Le salarié non-cadre (ARRCO) peut obtenir des avantages de retraite pendant le dit congé, au moyen du versement des cotisations. La décision d'utiliser la faculté offerte ci-dessus doit être prise par accord au sein de l'entreprise ; elle s'impose alors à tous les personnels, qui sont ou seront concernés par le dit congé (Délibération 22B CCN des non cadres du 8 décembre 1961).

De la même façon, si le salarié cotise à la caisse des cadres (AGIRC), la Délibération D25 de la CCN du 14 mars 1947 prévoit la possibilité d'obtenir des points de retraite pendant le congé parental sous réserve d'un accord au sein de l'entreprise.

— Maintien possible des garanties frais de santé

Le maintien des garanties frais de santé peut être prévu dans le contrat souscrit entre l'entreprise et l'organisme assureur.

Si tel n'était pas le cas, les parties signataires invitent les entreprises à ouvrir des négociations pour examiner le maintien, selon des modalités à définir, de la cotisation employeur dans le cas où le salarié souhaiterait maintenir sa propre cotisation.

— Maintien possible des garanties de prévoyance

Le maintien des garanties de prévoyance peut être prévu dans le contrat souscrit entre l'entreprise et l'organisme assureur.

Si tel n'était pas le cas, les parties signataires invitent les entreprises à ouvrir des négociations pour examiner le maintien de ces garanties.

Retour des différents congés

En tout état de cause, et dans le cadre de ces congés précités, le maintien d'un lien avec l'entreprise sera privilégié afin de faciliter le retour au travail tant pour les hommes que pour les femmes, par exemple : information sur les évolutions d'organisation, remise à niveau si nécessaire à l'issue du congé, accueil spécifique lors du retour. Les accords d'entreprise en préciseront les modalités.

Le travail à temps partiel

Les parties signataires rappellent que le temps partiel ne doit pas constituer un frein au déroulement de carrière. Les entreprises s'engagent à examiner l'organisation du travail des équipes en tenant compte dès le départ de la diversité des temps travaillés afin qu'ils ne soient pas source de discrimination.

Articulation vie professionnelle/vie personnelle

L'organisation du travail au sein des entreprises doit, dans la mesure du possible, être compatible avec les responsabilités parentales. Pour permettre de concilier activité professionnelle et responsabilités familiales, les entreprises sont amenées à étudier, au regard de leur activité, de leurs métiers et leur organisation, les possibilités de déploiement du télétravail ou d'autres formes d'organisation du travail.

La mise en place effective du télétravail a été facilitée par la réforme du droit du travail issue des ordonnances du 23 septembre 2017. Sa réalisation dépend des dispositions légales et réglementaires en vigueur.

2.4

Développer la mixité et l'égalité d'accès à la formation professionnelle

La formation professionnelle constitue un des leviers importants pour corriger les inégalités.

Aussi, les entreprises sont incitées, lors de l'élaboration de leur politique de formation, à se fixer des objectifs pour

réduire les éventuels écarts constatés.

Par ailleurs, les salariés de retour de congé parental ou de congé de maternité sont considérés comme public prioritaire au titre de la formation professionnelle.

Formations

L'évolution des pratiques de formation, plus courtes et modulaires, doit contribuer à favoriser une participation plus importante des femmes et des hommes et une meilleure mixité des stagiaires aux actions de formation.

L'éloignement géographique de certains lieux de formation peut constituer un frein pour les femmes et les hommes. La décentralisation de certaines actions, de même que le développement de nouvelles modalités de professionnalisation, pourra permettre de limiter ces difficultés (accompagnement professionnel en situation de travail, utilisation plus importante des NTIC...). Les accords d'entreprise pourront préciser ces nouvelles modalités de professionnalisation.

Formation qualifiantes/promotionnelles

Dans le cadre des négociations de branche ou d'entreprises sur la formation professionnelle, une attention particulière sera portée :

- à la création de certificats de qualification professionnelle.

Depuis 2015 ont été créés dans la branche du verre mécanique 5 CQP. Il s'agit du CQP conducteur d'équipement industriel, du CQP animateur d'équipe, du CQP technicien de maintenance, du CQP agent logistique et du CQP opérateur qualité avec les objectifs suivants :

m maintenir les compétences clés dans les entreprises de la branche pour répondre aux besoins en qualification des entreprises et des salariés, besoins qui sont parfois non satisfaits par les diplômes, titres ou certificats existants

m développer les compétences et l'évolution socioprofessionnelle des salariés (déroulement de carrière)

m sécuriser les parcours professionnels des salariés

m reconnaître et valoriser les acquis de l'expérience et de la formation professionnelle.

Les 5 CQP créés sont à durée indéterminée et font l'objet d'une reconnaissance interbranche. Ils ont été positionnés dans la grille de classification conventionnelle avec la garantie d'un coefficient plancher (accord de branche du 13 décembre 2016)

- à la recherche de la mixité dans les jurys de formation qualifiante, pour les entreprises qui utilisent ces dispositifs, afin de faire prévaloir la diversité des représentations dans le choix des candidats ;
- à la mise en place de formations spécifiques pour accompagner le changement de catégorie professionnelle des femmes et des hommes ;
- à la mise en place de mesures d'accompagnement pour faciliter l'accès, la prise de fonctions d'encadrement, de responsabilité des femmes et des hommes ;
- à ce que l'évolution se fasse dans de bonnes conditions lorsqu'il s'agit de l'affectation d'une personne de sexe féminin dans un emploi habituellement tenu par des hommes, et réciproquement ;
- et au développement de la validation des acquis de l'expérience (VAE).

Compte personnel de formation (CPF)

Pour le calcul des droits ouverts au titre du compte personnel de formation, la période d'absence du salarié pour un congé de maternité, d'adoption, de présence parentale ou pour un congé parental d'éducation est intégralement pris en compte.

Article 3 Dispositions finales

Champ d'application

Le présent accord s'applique aux entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale des industries de fabrication mécanique du verre du 8 juin 1972, étendue, par arrêté du 10 mai 1973.

Durée

Il est conclu pour une durée indéterminée à partir du 1^{er} janvier 2018.

Entrée en vigueur

Il entrera en vigueur au 1^{er} janvier 2018 pour les entreprises adhérentes.

Il entrera en vigueur le lendemain de la publication au journal officiel de l'arrêté d'extension pour les entreprises non adhérentes.

Dénonciation

Le présent accord pourra être dénoncé dans les conditions prévues par le code du travail.

Révision

Chaque organisation représentative à la date de la demande, peut demander la révision en tout ou partie, sous réserve du respect d'un délai de prévenance de trois mois.

Les parties représentatives dans le champ d'application de l'accord collectif devront notifier aux autres parties représentatives dans la branche, par lettre recommandée avec accusé de réception, leur demande de révision.

Cette demande devra être accompagnée éventuellement et si possible d'un nouveau projet.

Clause de suivi

Le suivi de l'accord sera réalisé annuellement en commission paritaire de branche.

Extension

La situation des TPE/PME a été discutée dans le cadre de cette négociation. Il a été rappelé que le tissu industriel de la branche du verre mécanique concerne essentiellement des entreprises de plus de 50 salariés. En conséquence, il n'a pas été jugé utile et opportun de définir des stipulations spécifiques pour les TPE/PME.

Avenant n° 2 du 14 décembre 2021

[Étendu par arr. 14 nov. 2022, JO 22 nov., applicable à compter du 1^{er} janv. 2022 pour les entreprises adhérentes et à compter du lendemain de la publication au Journal Officiel de l'arrêté d'extension pour les entreprises non adhérentes]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CSVM ;
CSVT ;
FCSIV ;
CSFVP ;
CSVS.

Syndicat(s) de salarié(s) :

UNSA ;
FCE CFDT ;
CFE CGC Chimie.

Préambule

Après avoir conclu deux accords sur le thème de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, les parties en présence s'engagent dans une nouvelle négociation sur la question de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes constitue une préoccupation affichée, des entreprises, des organisations syndicales de salariés, des pouvoirs publics depuis de nombreuses années. Dans le domaine de l'industrie, le Conseil de la mixité et de l'égalité professionnelle a vu le jour en 2019 ayant pour objectif de mettre en programme des actions concrètes afin de faciliter l'accès des femmes à des fonctions de responsabilité ainsi qu'à des fonctions opérationnelles où elles sont statistiquement sous-représentées. Cette démarche répond à la volonté d'élargir le vivier de compétences de l'industrie compte-tenu des difficultés de recrutement et des ambitions en matière de compétitivité. Au-delà de ces enjeux, l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes constitue pour les entreprises un enjeu primordial relevant de leur responsabilité sociale. Les entreprises de la branche ont une politique et des objectifs en matière d'égalité professionnelle (par la conclusion d'accords d'entreprises et/ou d'actions concrètes sur le terrain) et considèrent l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes comme un principe de fonctionnement et un vecteur de progrès. Il faut donc poursuivre le travail avec un niveau d'ambition élevée et faire évoluer les mentalités et les pratiques.

L'article L. 2253-1 du Code du travail modifié en dernier lieu par la loi n° 2018-217 du 29 mars 2018 vient préciser qu'en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes «Les stipulations de la convention de branche ou de l'accord couvrant un champ territorial ou professionnel plus large prévalent sur la convention d'entreprise conclue antérieurement ou postérieurement à la date de leur entrée en vigueur, sauf lorsque la convention d'entreprise assure des garanties au moins équivalentes. Cette équivalence des garanties s'apprécie par l'ensemble de garanties se rapportant à la même matière.»

La branche entend s'inscrire dans la continuité des dispositions légales, réglementaires et conventionnelles pour apporter aux entreprises verrières un cadre permettant d'aboutir au respect du principe d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Article 1 **Principes pour garantir l'égalité professionnelle**

1.1 **Établissement du rapport de branche (Indicateurs de suivi de l'égalité professionnelle)**

Afin d'avoir une photographie détaillée de la situation comparée des femmes et des hommes, un rapport de branche est établi et mis à jour annuellement.

Les indicateurs sont les suivants :

Effectifs :

- Effectifs par sexe, catégorie professionnelle et coefficient hiérarchique, et par type de contrat (CDI/CDD)
- Effectifs par sexe, catégorie professionnelle, et par tranche d'ancienneté ;
- Effectifs par sexe, catégorie professionnelle, et par tranche d'âges ;
- Ancienneté moyenne par catégorie professionnelle et sexe.

Rémunération :

- Salaire mensuel moyen par sexe et par catégorie professionnelle et coefficient hiérarchique ;
- Évolution des rémunérations moyennes des 3 dernières années par coefficient et par sexe
- Nombre de femmes au coefficient 880

Parcours professionnel :

- Promotions par sexe et par catégorie professionnelle des 3 dernières années
- Embauches par sexe et par catégorie professionnelle des 3 dernières années
- Départs par sexe, par catégorie professionnelle et par motifs des 3 dernières années.

Formation :

- Nombre de salariés en formation par sexe et catégorie professionnelle ; Heures de formation par sexe et catégorie professionnelle ;
- Heures de formation par type d'action (adaptation au poste, maintien dans l'emploi, développement des compétences) ;
- Nombre de CQP (certificats de qualification professionnelle) par sexe.

Durée et organisation de travail :

- Effectifs par sexe et durée du travail (temps complet/temps partiel avec la distinction $>$ ou $<$ à 50 %)
- Effectifs par sexe, par régime de travail (continu, semi-continu, jour et week-end) ;
- Salariés ayant accédé au temps partiel choisi par CSP et par sexe
- Salariés en temps partiel passant à temps plein ;
- Existence de formules d'organisation du travail facilitant l'articulation de la vie professionnelle et de la vie personnelle (par exemple télétravail, horaires aménagés, etc...).

Congés :

- Congés supérieurs à 6 mois (congé parental, congé sabbatique, congé formation) par sexe et par catégorie professionnelle ;
- Nombre de jours de congés de paternité pris par rapport à la durée théorique du congé.

Pour le prochain rapport de branche, il est proposé de rajouter, sous réserve de la faisabilité et en concertation avec le prestataire extérieur, les indicateurs suivants :

- Repérage des métiers à forte prédominance masculine et féminine
- Pourcentage de femmes et d'hommes ayant eu accès au télétravail sur les trois dernières années
- Suivi du nombre d'alternants par sexe

1.2 **Mixité des délégations**

Au niveau de la branche, la mixité sera recherchée dans la CNPE, les groupes de travail paritaires et dans les commissions paritaires, tant du côté des organisations syndicales d'employeurs que des organisations syndicales de salariés.

1.3

Actions de sensibilisation

Compte tenu de la dimension socio-culturelle du dossier égalité professionnelle, des actions de sensibilisation associées à une communication adaptée seront donc engagées, pour diffuser notamment les bonnes pratiques et les évolutions constatées en la matière au sein des entreprises de la branche.

Article 2

Orientations

Les parties signataires ont souhaité maintenir les quatre orientations prévues dans l'accord initial de 2007, et rajouter une cinquième orientation, celle de la prohibition du harcèlement sexuel et des agissements sexistes.

Les cinq orientations sont donc :

1. Faire respecter l'égalité en matière de rémunération et en matière de parcours professionnels
2. Renforcer la mixité de l'emploi et du recrutement en luttant contre les stéréotypes de genre
3. Prendre en compte les différents types de congés, le travail à temps partiel et l'articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle
4. Développer la mixité et l'égalité d'accès à la formation professionnelle
5. Lutter contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes

1

Faire respecter l'égalité en matière de rémunération et en matière de parcours professionnels

En matière de rémunération

Les signataires s'engagent à faire respecter l'égalité salariale entre les femmes et les hommes dans les entreprises de la branche. Les parties rappellent le principe d'égalité de rémunération posé par l'article L. 3221-2 du Code du Travail dans les termes suivants : «Tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes».

L'égalité salariale entre les femmes et les hommes constitue l'un des fondements de l'égalité professionnelle. La branche réaffirme sa volonté de voir s'appliquer sans nuance et tout au long du parcours professionnel (comme par exemple à l'embauche...) le principe de l'égalité des rémunérations entre les femmes et les hommes pour un travail et des compétences équivalents. «Sont considérés comme ayant une valeur égale, les travaux qui exigent des salariés un ensemble comparable de connaissances professionnelles consacrées par un titre, un diplôme ou une pratique professionnelle, de capacités découlant de l'expérience acquise, de responsabilités et de charge physique ou nerveuse.» (Art. L. 3221-4 du Code du travail)

À situation comparable (niveau de responsabilité, de compétences, de performance) les écarts injustifiés doivent faire l'objet de mesures de suppression à bref délai et au plus tard dans un délai de 3 mois par les entreprises de la branche. À la suite des évolutions de la loi du 4 août 2014, les entreprises doivent non seulement mesurer les écarts de salaires mais aussi de déroulement de carrières, en prenant en compte l'âge, la qualification et l'ancienneté pour comparer les rémunérations des femmes et des hommes.

À cet effet, les entreprises consacrent dans le cadre des négociations salariales un temps suffisant pour analyser les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes. Les documents préparatoires à ces négociations seront communiqués suffisamment à l'avance pour permettre aux organisations syndicales de les étudier (15 jours). Si à l'issue de cet examen des écarts injustifiés étaient identifiés, des mesures correctives pour les salariés concernés seront prises à bref délai et au plus tard dans un délai de 3 mois.

En matière de parcours professionnel

La mixité, élément de diversité, est un facteur d'enrichissement collectif, de cohésion, de progrès économique et social. Elle devra être favorisée dans les parcours professionnels, à tous les niveaux.

Une attention particulière sera portée par les entreprises :

- à l'identification des types d'emplois ou des filières fortement masculinisés ou fortement féminisés, afin d'affiner les causes et de proposer, dans la mesure du possible des actions correctives pour permettre l'accès à tous les métiers tant pour les femmes que pour les hommes ;
- à l'accès des femmes aux équipes dirigeantes et aux postes à responsabilités. Les entreprises verrières s'engagent à assurer autant que faire se peut une répartition équilibrée de chaque sexe parmi les cadres dirigeants et les membres des instances dirigeantes.

2

Renforcer la mixité de l'emploi et du recrutement

Les signataires soulignent leur volonté de poursuivre leurs actions pour permettre l'évolution des mentalités dans

l'entreprise. Les entreprises doivent sensibiliser leurs managers, leurs salariés, et leurs représentants du personnel sur les stéréotypes liés au sexe. Elles portent attention au respect des femmes et des hommes au quotidien par la prévention du sexisme au travail.

Le recrutement constitue un des leviers importants pour améliorer structurellement la mixité d'accès à tous les métiers et emplois et corriger les écarts. En amont du processus de recrutement, les entreprises s'assurent que les offres d'emplois sont rédigées de telle sorte qu'elles s'adressent indifféremment aux femmes et aux hommes et qu'elles présentent objectivement les principales caractéristiques à pourvoir, les compétences recherchées et l'expérience requise. L'égalité commence dès le titre de l'annonce. Les offres d'emplois doivent être libellées de manière neutre et non discriminatoire quels que soient la nature du contrat de travail et l'emploi proposé. Aucune mention précisant un critère lié au sexe ou à la situation familiale et personnelle ne doit figurer dans les offres diffusées. Les offres doivent contenir les éléments relatifs au descriptif du poste, à la qualification demandée ainsi qu'aux conditions d'emploi. Les entreprises verrières sont par ailleurs invitées à diversifier leurs canaux de recrutement (et le cas échéant à privilégier les opérateurs engagés en matière d'égalité et de diversité) et à mettre en place, dans la mesure du possible, des équipes de recrutement mixtes. Il est néanmoins préconisé de veiller à ce que le ratio des candidats reçus en entretien reflète le ratio femmes/hommes des candidatures déposées.

Un état, selon le sexe, des candidatures reçues, des entretiens proposés et des recrutements effectués, pourra être tenu afin d'assurer un suivi en la matière dans le respect de la réglementation applicable à la protection des données personnelles. En cas de recours à un tiers-expert (ex : cabinet de recrutement), les entreprises veilleront à privilégier les opérateurs engagés en matière d'égalité professionnelle femmes/hommes. À compétences professionnelles, qualifications égales, les candidatures féminines et masculines doivent être analysées selon les mêmes critères et selon les mêmes dispositifs de sélection et processus de recrutement. Notamment, aucune information sans lien direct et nécessaire avec le poste proposé ou les aptitudes professionnelles requises ne peut être demandée aux candidats. Dans tous les cas, les entreprises verrières utiliseront les bonnes formulations car le choix des mots a une influence sur la parité des candidatures envoyées.

Les parties signataires demandent aux entreprises verrières d'améliorer progressivement la proportion des femmes et des hommes pour tous les emplois et toutes les catégories professionnelles. Dans le respect des principes rappelés ci-dessus, les entreprises porteront une attention particulière à l'augmentation progressive du nombre d'embauches de femmes dans les emplois et catégories à plus forte présence masculine et du nombre d'embauches d'hommes dans les emplois et catégories à plus forte présence féminine. Les entreprises s'assurent que l'ensemble des salariés chargés de missions de recrutement reçoivent une formation ou un module de formation à la non-discrimination à l'embauche. À cet égard, il est rappelé que conformément à l'article L. 1131-2 du Code du travail : « Dans toute entreprise employant au moins trois cents salariés et dans toute entreprise spécialisée dans le recrutement, les employés chargés des missions de recrutement reçoivent une formation à la non-discrimination à l'embauche au moins une fois tous les cinq ans. »

La mixité passe aussi par la communication de l'entreprise. Le rôle de l'éducation et de l'orientation scolaire est primordial. Le but est de créer une dynamique de collaboration entre les entreprises et les établissements scolaires afin de valoriser les métiers de l'industrie auprès des jeunes, et en particulier des filles. Afin de multiplier les échanges entre les entreprises et les établissements scolaires, le comité local école entreprise (CLEE) du bassin de formation dans lequel se situe l'entreprise est à la disposition des entreprises. Ouvrir l'entreprise et organiser des visites pour les professeurs, les élèves et le grand public est une bonne manière de faire évoluer l'image de l'industrie.

Le stage de 3^{ème} est essentiel pour faire découvrir l'industrie aux jeunes et en particulier aux filles, faire évoluer leurs idées sur l'industrie et potentiellement susciter des vocations. En conséquence, les entreprises se mobiliseront pour accueillir des jeunes de classe de 3^{ème} lors de stage de découverte des métiers, en amont de la première orientation scolaire, dans la mesure où l'organisation du travail le permet.

Par ailleurs, les entreprises favorisent la mixité dans l'accueil des stagiaires et de recrutements d'alternants. Elles veillent également à une représentation équilibrée des femmes et des hommes dans les maîtres d'apprentissage et de tuteurs.

Les entreprises de la branche auront la possibilité de missionner des femmes exerçant des métiers spécifiques, généralement occupés par des hommes, afin qu'elles soient ambassadrices de ces métiers dans les écoles, les forums des métiers, les CFA.

— Agir sur le taux de féminisation dans le cadre des mobilités internes

Les entreprises informent régulièrement les salariés des parcours professionnels possibles. Elles veillent dans leurs communications, sur les métiers et sur les parcours professionnels, à lutter contre les stéréotypes et à valoriser les femmes dans l'industrie et plus particulièrement dans les emplois techniques. Pour ce faire, elles pourront faire appel à des témoignages de salariés femmes.

Dans cette démarche, les entreprises veilleront à prendre en compte des éléments d'organisations pratiques comme à titre d'exemple la présence de vestiaires et de sanitaires pour les femmes, l'adaptation des outils.

Prendre en compte les différents types de congés, le travail à temps partiel et l'articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle

La parentalité

Les périodes de parentalité ne doivent pas constituer un frein à l'évolution professionnelle. Les parties réaffirment leur volonté d'encadrer la période d'absence et la reprise d'activité, qu'ils soient à temps plein ou partiel, tant pour les hommes que pour les femmes. Les entreprises de la branche prennent les dispositions nécessaires pour que l'exercice de la parentalité et le choix du travail à temps complet ou partiel ne constituent ni un motif de discrimination, ni un frein au déroulement de carrière des femmes et des hommes.

Le conjoint salarié de la femme enceinte «ou bénéficiant d'une assistance médicale à la procréation» ou la personne salariée liée à elle par un pacte civil de solidarité ou vivant maritalement avec elle bénéficie également d'une autorisation d'absence pour se rendre à trois de ces examens médicaux obligatoires (L. n° 2016-41 du 26 janv. 2016, art. 87) «ou de ces actes médicaux nécessaires pour chaque protocole du parcours d'assistance médicale» au maximum.»

Ces absences n'entraînent aucune diminution de la rémunération et sont assimilées à une période de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés ainsi que pour les droits légaux ou conventionnels acquis par la salariée au titre de son ancienneté dans l'entreprise.

Les congés de maternité, d'adoption, ou de paternité :

À l'issue des congés de maternité/adoption et de paternité, les salariés retrouveront leur précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

En l'absence d'accord collectif de branche ou d'entreprise déterminant des garanties d'évolution de la rémunération des salariées pendant le congé de maternité et à la suite de ce congé au moins aussi favorables que celles mentionnées dans le présent article, cette rémunération, au sens de l'article L. 3221-3, est majorée, à la suite de ce congé, des augmentations générales ainsi que de la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée de ce congé par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle ou, à défaut, de la moyenne des augmentations individuelles dans l'entreprise.

Les périodes d'absence pour congés de maternité/adoption et de paternité sont sans incidence sur les droits à évolution de la rémunération des salariés et à leur déroulement de carrière.

Dans le cadre du congé maternité/ adoption et de paternité, il sera proposé à chaque salarié concerné un entretien avant son départ en congé et avant son retour afin d'anticiper et de préparer les meilleures conditions du retour au travail (notamment en matière de formation). Les accords d'entreprise en préciseront les modalités.

Le congé paternité :

Le salarié en congé de paternité continue de bénéficier des droits selon son ancienneté, et la période d'absence au titre du congé paternité est prise en compte dans le calcul des droits aux congés payés.

La maternité

Aucune salariée ne peut être pénalisée dans son évolution de carrière du fait de son état de grossesse ou de sa maternité.

La salariée bénéficie du statut protecteur prévu par la loi pendant sa grossesse et jusqu'à son retour de congé de maternité, dans les conditions prévues aux articles L. 1225-4 et suivants du code du travail.

En application de l'article L. 1225-16 du code du travail, la femme enceinte bénéficie d'une autorisation d'absence pour se rendre aux examens médicaux obligatoires prévus par l'article L. 2122-1 du code de la santé publique dans le cadre de la surveillance médicale de la grossesse et des suites de l'accouchement. Ces absences n'entraînent aucune diminution de la rémunération et sont assimilées à une période de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés ainsi que pour les droits légaux ou conventionnels acquis par la salariée au titre de son ancienneté dans l'entreprise. Les absences pour assister aux examens médicaux obligatoires liés à la grossesse ou bien à un protocole lié à une assistance médicale à la procréation sont autorisées et rémunérées.

La salariée bénéficiant d'une assistance médicale à la procréation dans les conditions prévues au chapitre I^{er} du titre IV du livre I^{er} de la deuxième partie du code de la santé publique bénéficie d'une autorisation d'absence pour les actes médicaux nécessaires.

L'article 43 de la CCN permet à la salariée de bénéficier à partir du 5^{ème} mois de la grossesse d'une autorisation de sortir 5 minutes avant l'heure normale de sortie du personnel. Les parties signataires proposent de passer de 5 à 10 minutes.

L'article 43 prévoit également que la salariée ayant 10 mois d'ancienneté dans l'entreprise bénéficie du maintien total de sa rémunération durant son congé maternité. Les parties signataires ont décidé de supprimer cette condition d'ancienneté de 10 mois.

Cet article prévoit la possibilité pour la mère qui allaite de disposer d'une demi-heure matin et d'une demi-heure l'après-midi, hors temps de trajet. Ce temps d'allaitement sera payé à leur salaire réel. Un local adapté (présence d'un réfrigérateur) et à l'abri des regards sera mis à disposition pour les salariées continuant l'allaitement de leur enfant après la reprise du travail.

Le télétravail sera facilité pendant la grossesse si le poste occupé le permet.

Le congé parental d'éducation

Le salarié en congé parental d'éducation est dispensé d'exercer en tout ou partie son exercice professionnel. Il peut prendre un congé avec arrêt total de travail ou un congé à temps partiel. L'employeur veille par exemple à ce que la prise d'un congé parental d'éducation à temps complet ne se traduise pas par une source d'écart injustifié au-delà de la suspension du contrat de travail.

Afin que les périodes de parentalité ne constituent pas un frein à l'évolution professionnelle, les parties réaffirment leur volonté d'encadrer la période d'absence et la reprise d'activité, qu'ils soient à temps plein ou partiel, tant pour les hommes que pour les femmes.

À l'issue du congé parental, la réintégration du salarié se fera en priorité dans le précédent emploi si celui-ci est disponible ou dans un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

Les périodes d'absence pour congé parental sont sans incidence sur les droits à évolution de la rémunération des salariés et à leur déroulement de carrière.

La durée du congé parental est prise pour moitié dans la détermination des avantages liés à l'ancienneté lorsque le salarié décide de prendre un congé avec arrêt total de travail. Lorsque le salarié prend un congé parental à temps partiel, les périodes non travaillées sont prises en totalité pour l'ancienneté.

Maintien possible des cotisations de retraite complémentaire (Arrco/ Agirc)

Le salarié non-cadre (Arrco) peut obtenir des avantages de retraite pendant le dit congé, au moyen du versement des cotisations. La décision d'utiliser la faculté offerte ci-dessus doit être prise par accord au sein de l'entreprise ; elle s'impose alors à tous les personnels qui sont ou seront concernés par ledit congé parental d'éducation (Délibération de la 22B CCN des non-cadres du 8 décembre 1961).

De la même façon, si le salarié cotise à la caisse des cadres (Agirc), la Délibération D25 de la CCN du 14 mars 1947 prévoit la possibilité d'obtenir des points de retraite pendant le congé parental sous réserve d'un accord au sein de l'entreprise.

Maintien possible des garanties frais de santé

Le maintien des garanties frais de santé peut être prévu dans le contrat souscrit entre l'entreprise et l'organisme assureur.

Si tel n'était pas le cas, les parties signataires invitent les entreprises à ouvrir des négociations pour examiner le maintien, selon des modalités à définir, de la cotisation employeur dans le cas où le salarié souhaiterait maintenir sa propre cotisation.

Maintien possible des garanties de prévoyance

Le maintien des garanties de prévoyance peut être prévu dans le contrat souscrit entre l'entreprise et l'organisme assureur.

Si tel n'était pas le cas, les parties signataires invitent les entreprises à ouvrir des négociations pour examiner le maintien de ces garanties.

Retour des différents congés

En tout état de cause, et dans le cadre de ces congés précités, le maintien d'un lien avec l'entreprise sera privilégié afin de faciliter le retour au travail tant pour les hommes que pour les femmes, par exemple : information sur les évolutions d'organisation, remise à niveau si nécessaire à l'issue du congé, accueil spécifique lors du retour. Les accords d'entreprise en préciseront les modalités.

Travail à temps partiel

Les parties signataires rappellent que le temps partiel ne doit pas constituer un frein au déroulement de carrière.

Les entreprises s'engagent à examiner l'organisation du travail des équipes en tenant compte dès le départ de la diversité des temps travaillés afin qu'ils ne soient pas source de discrimination.

Articulation vie professionnelle/vie personnelle

Les femmes et les hommes ont en commun de vouloir réussir simultanément leurs vies personnelles et professionnelles. C'est pourquoi les signataires rappellent l'importance de respecter les équilibres de vie des salariés, femmes et hommes, et encouragent les entreprises à prendre en compte les événements importants de la vie personnelle qui surviennent au cours de la vie professionnelle. Dans cette recherche les entreprises s'attachent aussi à développer de nouvelles façons de travailler et des pratiques managériales responsabilisantes. Les horaires de début et de fin

des réunions tiendront compte de l'articulation entre la vie personnelle et la vie professionnelle.

L'organisation du travail au sein des entreprises doit, dans la mesure du possible, être compatible avec les responsabilités parentales. Pour permettre de concilier activité professionnelle et responsabilités familiales, les entreprises sont amenées à étudier, au regard de leur activité, de leurs métiers et leur organisation, les possibilités de déploiement du télétravail ou d'autres formes d'organisation du travail.

La mise en place effective du télétravail a été facilitée par la réforme du droit du travail issue des ordonnances du 23 septembre 2017. La crise liée à la COVID-19 a vu apparaître une augmentation du recours au télétravail afin de protéger l'état de santé des salariés et maintenir l'activité économique des entreprises. Dans la mesure du possible, les partenaires sociaux encouragent les entreprises à favoriser le télétravail de manière encadrée dans l'objectif de contribuer à l'équilibre entre vie personnelle et vie professionnelle, en s'appuyant notamment sur les dispositions prévues dans l'ANI (Accord national interprofessionnel) du 26 novembre 2020 étendu le 2 avril 2021.

4

Développer la mixité et l'égalité d'accès à la formation professionnelle

La formation professionnelle constitue un des leviers importants pour corriger les inégalités.

Aussi, les entreprises sont incitées, lors de l'élaboration de leur politique de formation, à se fixer des objectifs pour réduire les éventuels écarts constatés.

Par ailleurs, les salariés de retour de congé parental ou de congé de maternité sont considérés comme public prioritaire au titre de la formation professionnelle.

Formation

L'évolution des pratiques de formation, plus courtes et modulaires, doit contribuer à favoriser une participation plus importante des femmes et des hommes et une meilleure mixité des stagiaires aux actions de formation.

L'éloignement géographique de certains lieux de formation peut constituer un frein pour les femmes et les hommes. La décentralisation de certaines actions, de même que le développement de nouvelles modalités de professionnalisation, pourront permettre de limiter ces difficultés (accompagnement professionnel en situation de travail, utilisation plus importante des NTIC...). Les accords d'entreprise pourront préciser ces nouvelles modalités de professionnalisation.

Formations qualifiantes/ promotionnelles

Parmi les outils au service du développement des parcours professionnels, les parties rappellent que les certificats de qualification professionnelle (CQP) développés par la branche du verre mécanique permettent d'accompagner, d'une part les salariés en poste, en sécurisant leur parcours professionnel et en développant leurs compétences dans le cadre d'une mobilité professionnelle, et d'autre part les nouveaux entrants, en assurant l'acquisition des compétences spécifiques au secteur.

Dans le cadre des négociations de branche ou d'entreprises sur la formation professionnelle, une attention particulière sera portée :

A

À la création de certificats de qualification professionnelle

Depuis 2015 ont été créés dans la branche du verre mécanique 6 CQP. Il s'agit du CQP conducteur d'équipement industriel, du CQP animateur d'équipe, du CQP technicien de maintenance, du CQP agent logistique, du CQP opérateur qualité et du CQP agent de maintenance avec les objectifs suivants :

- Maintenir les compétences clés dans les entreprises de la branche pour répondre aux besoins en qualification des entreprises et des salariés, besoins qui sont parfois non satisfaits par les diplômes, titres ou certificats existants
- Développer les compétences et l'évolution socioprofessionnelle des salariés (déroulement de carrière)
- Sécuriser les parcours professionnels des salariés
- Reconnaître et valoriser les acquis de l'expérience et de la formation professionnelle.

Les 6 CQP créés sont à durée déterminée et font l'objet d'une reconnaissance interbranche. Ils ont été positionnés dans la grille de classification conventionnelle avec la garantie d'un coefficient plancher.

B

À la recherche de la mixité dans les jurys de formation qualifiante, pour les entreprises qui utilisent ces dispositifs, afin de faire prévaloir la diversité des représentations dans le choix des candidats ;

C

À la mise en place de formations spécifiques pour accompagner le changement de catégorie professionnelle des femmes et des hommes ;

D

À la mise en place de mesures d'accompagnement pour faciliter l'accès, la prise de fonctions d'encadrement, de responsabilité des femmes et des hommes ;

E

À ce que l'évolution se fasse dans de bonnes conditions lorsqu'il s'agit de l'affectation d'une personne de sexe féminin dans un emploi habituellement tenu par des hommes, et réciproquement ;

F

Et au développement de la validation des acquis de l'expérience (VAE).

Compte personnel de formation (CPF)

Pour le calcul des droits ouverts au titre du compte personnel de formation, la période d'absence du salarié pour un congé de maternité, d'adoption, de présence parentale ou pour un congé parental d'éducation est intégralement pris en compte.

5

Lutter contre les agissements sexistes et le harcèlement sexuel

La définition du harcèlement sexuel a été modifiée par la loi du 2 août 2021. L'article 1 de la loi du 2 août 2021 complète la définition du harcèlement sexuel en l'alignant sur celle prévue à l'article 222-33 du code pénal en y insérant le terme «sexiste».

Aucun salarié ne doit subir des faits :

1° Soit de harcèlement sexuel, constitué par des propos ou comportements à connotation sexuelle ou sexiste répétés qui soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante ;

Le harcèlement sexuel est également constitué :

a) Lorsqu'un même salarié subit de tels propos ou comportements venant de plusieurs personnes, de manière concertée ou à l'instigation de l'une d'elles, alors même que chacune de ces personnes n'a pas agi de façon répétée ;

b) Lorsqu'un même salarié subit de tels propos ou comportements, successivement, venant de plusieurs personnes qui, même en l'absence de concertation, savent que ces propos ou comportements caractérisent une répétition ;

2° Soit assimilés au harcèlement sexuel, consistant en toute forme de pression grave, même non répétée, exercée dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers.

La prévention du harcèlement sexuel est du ressort de l'employeur. À ce titre, il doit rappeler dans le règlement intérieur les dispositions relatives à l'interdiction de toute pratique de harcèlement sexuel.

Les entreprises s'engagent à tout mettre en œuvre pour les femmes comme pour les hommes, des environnements de travail sécurisants, respectueux de leur santé, de leur intégrité et de leur dignité.

Le référent CSE en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes est désigné par le comité social et économique parmi ses membres pour la durée du mandat des membres du comité (Article L 2314-1 dernier alinéa du code du travail).

Dans toute entreprise employant au moins deux cent cinquante salariés est désigné un référent entreprise chargé d'orienter, d'informer et d'accompagner les salariés en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.

La loi ne définit pas clairement le rôle et la formation des référents CSE. Pour autant, la formation des référents CSE et référent entreprise est importante si l'on souhaite pouvoir faire face à ce type de situation.

En conséquence, les parties soulignent l'importance de réfléchir à une formation sur ce sujet pour l'ensemble des entreprises de la branche, de leur donner notamment les moyens de comprendre et de s'approprier les définitions et les concepts juridiques, de favoriser l'écoute des signaux faibles et favoriser l'expression des intéressés.

Article 3

Dispositions finales

Champ d'application

Le présent accord s'applique aux entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale des industries de fabrication mécanique du verre du 8 juin 1972, étendue par arrêté du 10 mai 1973.

Durée

Il est conclu pour une durée indéterminée.

Entrée en vigueur

Il entrera en vigueur au 1^{er} janvier 2022 pour les entreprises adhérentes.

Il entrera en vigueur le lendemain de la publication au Journal officiel de l'arrêté d'extension pour les entreprises non adhérentes.

Dénunciation

Le présent accord pourra être dénoncé dans les conditions prévues par le code du travail.

Révision

Le présent accord pourra être révisé dans les conditions prévues par le code du travail.

Clause de suivi

Le suivi de l'accord sera réalisé annuellement en commission paritaire de branche.

Situations des entreprises de moins de 50 salariés

La situation des TPE/PME a été discutée dans le cadre de cette négociation. Il a été rappelé que le tissu industriel de la branche du verre mécanique concerne essentiellement des entreprises de plus de 50 salariés. En conséquence, il n'a pas été jugé utile et opportun de définir des stipulations spécifiques pour les TPE/PME.

Frais des délégations syndicales

Accord du 31 janvier 2011

[Non étendu, applicable à compter du 1^{er} janv. 2011]

Avenant n° 1, 20 mars 2018, étendu par arr. 23 janv. 2019, JO 29 janv.⁽¹⁾

(1) Signataires :

FCSIV ;

CSVMF ;

CSFVP ;

CSVT ;

CSV.S.

Syndicat(s) de salariés :

FCE CFDT ;

FNTVC CGT ;

UNSA ;

Chimie CFE CGC ;

Fédéchimie CGT FO.

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CSVM ;

CSVT ;

FCSIV ;

CSFVP ;

CSV.S.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FNTVC CGT ;

FCE CFDT ;

CGT-FO ;

CFE-CGC ;

CMTE CFTC.

Article I

Réunions visées par l'accord

On entend par réunion paritaire au sens du présent accord, toute réunion paritaire en lien avec l'activité de la branche.

Ces réunions, encore appelée réunions plénières, peuvent être précédées d'une réunion préparatoire.

Lorsque cela paraît utile, notamment en raison de la complexité d'un sujet de négociation, la création d'un groupe technique paritaire ayant pour objet de préparer la réunion plénière pourra être décidée en concertation avec les

parties.

Article II **Frais de repas et d'hébergement**

Mod. par Avenant n° 1, 20 mars 2018, étendu par arr. 23 janv. 2019, JO 29 janv.⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FCSIV ;

CSVMF ;

CSFVP ;

CSVT ;

CSVS.

Syndicat(s) de salariés :

FCE CFDT ;

FNTVC CGT ;

UNSA ;

Chimie CFE CGC ;

Fédéchimie CGT FO.

Les frais de repas et d'hébergement occasionnés aux membres des délégations syndicales par leur participation aux réunions définies à l'article I de l'accord du 31 janvier 2011, sont pris en charge selon un montant fixé conformément au barème suivant :

Repas

Les frais de restauration sont pris en charge à hauteur d'un forfait de 27 € par repas, sous réserve de la présentation de l'original du ticket de caisse.

Le repas du soir est remboursé dès lors qu'il est accolé à une nuit d'hôtel ou en cas de retour sur le lieu de résidence après 20 H 30.

Hôtel + petit déjeuner

Les frais d'hébergement (chambre d'hôtel + petit déjeuner) sont pris en charge à hauteur d'un forfait de 110 euros. Il est demandé l'original de la facture d'hôtel.

Ces montants (repas et hébergement) seront revalorisés automatiquement le 1^{er} janvier de chaque année selon le taux de l'inflation (indice INSEE hors tabac). Une note indiquant les nouveaux montants sera transmise par la FCSIV.

Article III **Frais de transport**

Mod. par Avenant n° 1, 20 mars 2018, étendu par arr. 23 janv. 2019, JO 29 janv.⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FCSIV ;

CSVMF ;

CSFVP ;

CSVT ;

CSVS.

Syndicat(s) de salariés :

FCE CFDT ;

FNTVC CGT ;

UNSA ;

Chimie CFE CGC ;

Fédéchimie CGT FO.

Train

Le remboursement est effectué sur la base de la 2^{ème} classe ou de la 1^{ère} classe. Les parties s'accordent à anticiper, dans la mesure du possible, la commande du billet pour en optimiser le prix.

Le remboursement est subordonné à la production du titre nominatif de transport émis par la SNCF et utilisé pour le déplacement avec indication du prix et date des trajets.

Lorsque l'utilisation du véhicule personnel s'impose pour l'aller et le retour du domicile à la gare de départ, le remboursement s'effectue sur la base de la distance parcourue au tarif en vigueur retenu par l'administration fiscale et pour un véhicule n'excédant pas 8 CV.

Le remboursement des dépenses annexes éventuelles (parking, péages) est effectué sur remise du justificatif original.

Transports en commun

Lorsque les représentants sont domiciliés dans la région du lieu de déplacement, ou pour les trajets depuis leur gare d'arrivée jusqu'au lieu de réunion ou d'hébergement, l'utilisation des transports en commun (métro, RER, TER, autobus, tramway) est remboursée sur la base des dépenses réellement engagées selon les tarifs en vigueur au moment du déplacement et sur justificatif original du titre.

Véhicule personnel

L'utilisation du véhicule personnel est autorisée dans la limite de 150 km aller-retour si celle-ci entraîne une économie ou gain de temps appréciable ou dans les cas d'absence permanente ou occasionnel de transport en commun. Pour les distances au-delà de 150 km aller-retour, un accord formel de la FCSIV est nécessaire pour les situations particulières.

En tout état de cause, le remboursement des frais kilométriques sera limité à 400 km aller-retour.

Le remboursement s'effectue sur la base de la distance parcourue et de l'indemnité kilométrique du barème de l'administration fiscale en vigueur (véhicule n'excédant pas 8 CV). Une copie de la carte grise du véhicule utilisé est demandée.

Il est rappelé que l'usage des voitures de Société n'est pas pris en charge.

Article IV **Situation exceptionnelle**

Toute situation exceptionnelle sera réglée au cas par cas.

Article V **Dénonciation et durée de l'accord**

Le présent accord est conclu pour une durée d'un an à compter de la date de signature.

À l'échéance, cet accord continuera à s'appliquer par tacite reconduction pour une nouvelle durée d'un an.

Le présent accord pourra être dénoncé conformément aux dispositions légales. Un préavis de trois mois devra être respecté. La dénonciation sera notifiée par son auteur aux autres parties signataires et donnera lieu à dépôt conformément à l'article L. 2231 du Nouveau Code du travail. À défaut de la conclusion d'un nouvel accord collectif, les dispositions du présent texte resteront applicables pendant une durée de douze mois à compter de la fin du préavis.

Article VI **Dépôt**

Le présent accord sera déposé en deux exemplaires auprès de la Direction Générale du Travail au service des Relations et des Conditions de travail, conformément aux dispositions des articles L. 2231-5 et D. 2231-2 et suivants du Nouveau Code du Travail.

Un exemplaire sera remis au Secrétariat-greffe du Conseil de prud'hommes de Paris.

Article VII **Date d'application**

Cet accord s'appliquera rétroactivement à compter du 1^{er} janvier 2011.

Commission permanente de négociation et d'interprétation et de conciliation

Accord du 4 juillet 2018

[Étendu par arr. 10 juill. 2020, JO 4 août, applicable à compter du 1^{er} sept. 2018]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CSVM ;
CSVT ;
FCSIV ;
CSFVP ;
CSVS.

Syndicat(s) de salarié(s) :

UNSA ;
FCE CFDT ;
FEDECHIMIE FO ;

Préambule

La loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels comporte différentes mesures qui confortent le rôle central des branches et visent à renforcer la négociation collective en leur sein.

En particulier, l'article 24 de ladite loi prévoit que chaque branche doit mettre en place une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation ou CPPNI. La loi fusionne les anciennes commissions de négociation et d'interprétation.

La CPPNI devient ainsi l'organe d'animation du dialogue social. Elle est le cadre à l'intérieur duquel les organisations syndicales de salariés et d'employeurs exercent le droit à la négociation collective dont elles sont les titulaires exclusifs.

Les parties ont décidé de se saisir de l'opportunité de la mise en place obligatoire de la CPPNI pour actualiser certaines dispositions anciennes en matière d'interprétation et de conciliation. En effet, la convention collective du verre mécanique prévoit respectivement aux articles 59 et 60 de la CCN des dispositions en matière d'interprétation et de conciliation. Il a donc été décidé de réactualiser les articles précités et d'intégrer la nouvelle rédaction au sein du présent accord, ladite commission devenant la commission paritaire permanente d'interprétation et de conciliation (CPPNIC).

Les parties signataires rappellent l'importance d'une participation effective et active des délégations d'employeurs et de salariés à la commission permanente de négociation et d'interprétation dont les missions et les règles de fonctionnement sont définies dans le présent accord.

Elles s'engagent à assurer, dans la mesure du possible, une telle participation par des délégués représentant les différents secteurs verriers et les différentes entreprises. Il est également convenu que les délégations, quel que soit le format de réunion, favoriseront la parité entre les femmes et les hommes.

Par ailleurs, les missions et le fonctionnement de la commission paritaire nationale pour l'emploi (CPNE) sont définis dans un accord distinct de celui-ci (Accord du 25 avril 1969).

L'objet du présent accord est donc de créer la commission permanente de négociation et d'interprétation et de conciliation.

Article 1 Missions de la CPPNIC

1 Missions d'intérêt général

La commission exerce les missions d'intérêt général suivantes :

1.1 Représentation de la branche

La CPPNIC représente la branche, notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics. En cas de sollicitation des pouvoirs publics, la CPPNIC organisera sa délégation de la manière suivante : un représentant par organisation syndicale de salariés et un nombre équivalent de représentants employeurs. Elle sera présidée par le président de l'organisation patronale (FCSIV).

1.2 Veille sur les conditions de travail, l'emploi et la concurrence

La CPPNIC doit aussi exercer un rôle de veille sur les conditions de travail et l'emploi. Dans ce cadre, il lui incombe d'établir un rapport annuel d'activité comprenant un bilan des accords collectifs conclus en matière de durée du travail, de répartition et d'aménagement des horaires, de repos quotidien et de jours fériés, de congés et de compte épargne temps.

Les entreprises de la branche sont donc tenues de transmettre à la CPPNIC leurs accords sous une forme anonymisée (art D. 2232-1-1 et D. 2232-1-2 du code du travail). La commission doit leur accuser réception.

Conformément au décret n° 2016-1556 du 18 novembre 2016, ces conventions et accords sont transmis à l'adresse numérique indiquée dans l'accord mettant en place la CPPNIC.

Pour la branche IDCC 669, l'adresse de la CPPNIC est la suivante :

cppnic@verremecanique.fr

Le rapport annuel traite en particulier de l'impact de ces accords d'entreprises sur les conditions de travail des salariés ainsi que sur la concurrence entre les entreprises de la branche. Il formule, le cas échéant, des recommandations

destinées à répondre aux difficultés identifiées. Il est versé dans la base de données nationale des accords collectifs. Du point de vue de la veille de la concurrence, la loi précise que chaque branche a pour mission «de réguler la concurrence entre les entreprises relevant de son champ d'application». Bien que la loi ne précise pas expressément la notion de concurrence, les parties conviennent de reprendre le sens donné par les travaux parlementaires celui de : «jouer un rôle clef pour rendre plus équitable la concurrence entre les entreprises d'un même secteur et d'éviter le dumping social».

1.3

Missions de l'Observatoire paritaire de la négociation collective

La CPPNIC assure la mission de l'observatoire paritaire de la négociation collective au sein de la branche. Elle devient donc à ce titre destinataire de tous les accords collectifs des entreprises et établissement conclu avec des délégués syndicaux. Ces accords seront transmis à chacune des fédérations syndicales via leur responsable de branche.

2

Missions de négociation

Comme la loi la nomme, la fonction première de la CPPNIC est d'être une commission de négociation, tout particulièrement en ce qui concerne les accords étendus.

Pour pouvoir être étendus, la convention de branche ou l'accord professionnel ou interprofessionnel, leurs avenants ou annexes, doivent avoir été négociés et conclus au sein de la commission paritaire mentionnée à l'article L. 2232-9 du code du travail.

3

Missions d'interprétation

Comme son nom l'indique également, elle a pour deuxième mission d'être une instance d'interprétation.

L'article 59 de la CCN prévoyait déjà une commission d'interprétation avec son rôle, sa composition et sa procédure. Les parties ont décidé que l'article 59 de la convention collective relatif à la Commission nationale paritaire d'interprétation est abrogé et remplacé par les dispositions suivantes :

A

Rôle de la commission paritaire d'interprétation

Le rôle de la commission d'interprétation est de donner un avis relatif aux difficultés d'interprétations des dispositions conventionnelles et des annexes.

B

Composition de la commission d'interprétation

La commission est composée de 2 représentants de chacune des organisations syndicales représentatives de salariés au niveau de la branche ou signataires ou adhérentes à la convention ou à l'accord à interpréter et d'un nombre égal total de représentants d'employeurs.

La capacité à délivrer un avis interprétatif n'appartient qu'aux seules organisations signataires ou adhérentes de la convention ou de l'accord à interpréter.

C

Procédure de saisine de la commission d'interprétation

L'organisation professionnelle d'employeurs représentative signataire de la convention collective (FCSIV), saisie d'un différend sur l'interprétation à donner au texte de celle-ci par une organisation syndicale patronale ou de salariés représentative au niveau de la branche ou signataire ou adhérente à la convention collective ou d'une entreprise ou d'un établissement de la branche du verre mécanique, doit réunir la CPPNIC dans un délai maximal de 15 jours calendaires.

La saisine est effectuée par courrier avec accusé réception et le délai de 15 jours court à compter de la réception de la lettre recommandée avec accusé de réception. Ce courrier présente nécessairement les éléments portant sur la demande d'interprétation. Une réunion préparatoire à la commission d'interprétation selon la composition précédente pourra être organisée.

La commission d'interprétation siège à Paris au siège de la FCSIV.

La commission pourra, d'un commun accord entre ses membres et pour éclairer les travaux, faire appel à un ou plusieurs experts.

Lorsque la commission donnera un avis à l'unanimité des organisations syndicales de salariés et d'employeurs et signataires ou adhérents de l'accord à interpréter, il aura valeur d'avenant. Il s'imposera aux parties et au juge.

De plus, la CPPNIC peut être saisie par une juridiction judiciaire. Elle rend un avis à la demande d'une juridiction sur l'interprétation d'une convention ou d'un accord collectif dans les conditions mentionnées à l'article L. 441-1 du code de l'organisation judiciaire. La CPPNIC peut être donc saisie par une juridiction judiciaire «sur l'interprétation d'une convention ou d'un accord collectif présentant une difficulté sérieuse et se posant dans de nombreux litiges». Dans le cas où la CCPNIC serait saisie sur l'interprétation d'une convention ou d'un accord collectif relevant du champ d'application de la CCN des industries de fabrication mécanique du verre, les parties ont convenu que l'avis suivra le même régime juridique que l'avis rendu en cas de saisine de la commission d'interprétation. En cas de vote à l'unanimité, l'avis aura valeur d'avenant. Il s'imposera aux parties et au juge.

4

Missions de conciliation

L'article 60 de la CCN prévoit des dispositions en matière de conciliation. Les parties ont convenu de réactualiser les dispositions.

Les parties ont décidé que l'article 60 de la convention collective relatif à la Commission nationale paritaire de conciliation est abrogé et remplacé par les dispositions suivantes :

A

Rôle de la commission de conciliation

La commission a pour mission de rechercher le règlement amiable d'un différend survenant dans une entreprise relatif à l'application de dispositions conventionnelles.

La commission n'a pas forcément à rechercher le compromis dès le premier entretien ; il peut être proposé aux parties de se rencontrer plusieurs fois, et de procéder par étapes, sans toutefois dépasser 2 mois.

Le différend peut être soit d'ordre individuel soit d'ordre collectif. Le différend d'ordre collectif fait suite à des difficultés d'applications relatives à la CCN.

B

Composition

En cas de litige individuel, la commission est composée de 2 représentants employeurs et de 2 représentants de l'organisation syndicale dont se réclame le salarié.

En cas de litige d'ordre collectif, la commission est composée de 2 représentants de chacune des organisations syndicales représentatives de salariés au niveau de la branche et d'un nombre égal total de représentants d'employeurs.

C

Fonctionnement

La fédération patronale, dès qu'elle est saisie d'une demande de conciliation, devra convoquer dans un délai de 7 jours, la commission de conciliation qui siège à Paris. Une réunion préparatoire à la commission de conciliation selon la composition précédente pourra être organisée.

Lorsqu'un accord est intervenu devant la commission paritaire de conciliation, un procès-verbal est dressé ; il est signé des membres de la commission ainsi que des parties ou, le cas échéant, de leurs représentants. Le procès-verbal de conciliation est notifié dans les 7 jours aux parties suivant le dernier entretien.

Si les parties ne se mettent pas d'accord sur tout ou partie du litige, un procès-verbal de non-conciliation sera dressé ; il est signé des membres présents de la commission ainsi que des parties présentes ou de leur représentants, s'il y a lieu. Le procès-verbal de non-conciliation est notifié dans les 7 jours aux parties suivant le dernier entretien.

Article 2

Composition et Fonctionnement de la CPPNIC

1

Composition de la CPPNIC

A

Délégations syndicales de salariés

Instance paritaire, la CPPNIC comprend nécessairement des représentants des organisations d'employeurs et de salariés.

Lorsqu'elle se réunit en commission de négociation, la composition des délégations syndicales est de 4 représentants par organisation syndicale représentative de salariés et d'un représentant fédéral conformément aux stipulations de l'accord du 20 mars 2018 relatif à la composition des délégations syndicales participant à des réunions paritaires de branche.

En revanche, pour les commissions d'interprétation et de conciliation, la composition des délégations est conforme

à ce qui a été précisé ci-dessus.

B

Délégations syndicales d'employeurs

Conformément à l'accord du 20 mars 2018 relatif à la composition des délégations syndicales participant aux réunions paritaires de branche, le nombre de représentants employeurs ne pourra pas dépasser celui des représentants salariés.

2

Fonctionnement

A

Organisation des travaux de la CPPNIC

La CPPNIC est tenue de se réunir, à minima, trois fois par an pour mener les négociations obligatoires de branche. À cet effet, elle est invitée à définir son calendrier de négociation.

Les parties ont décidé qu'elles se réuniront en fin d'année afin de fixer le calendrier pour l'année suivante, les thèmes de négociation, la méthode, avec en particulier le nombre de séances s'y référant. La fixation du calendrier se fait sous le format d'une réunion plénière de négociation précédée d'une réunion préparatoire. Une convocation sera envoyée au minimum 15 jours avant la date de réunion aux organisations syndicales représentatives de salariés et aux entreprises adhérentes précisant la date et l'ordre du jour. Des comptes rendus seront rédigés à la fin de chaque réunion et conservés à la FCSIV.

La loi permet d'adapter la périodicité des thèmes de négociations. Le cas échéant, cette adaptation pourra être évoquée lors de la 1^{ère} séance fixant le calendrier.

Pour les autres travaux, notamment en matière de conditions de travail, d'emploi et d'observatoire de la négociation collective, il est prévu que la CCPNIC présente un rapport annuel.

Le premier rapport interviendra au cours du 1^{er} trimestre 2019.

B

Moyens

Les parties signataires confirment leur attachement à développer une politique de négociation conventionnelle et de dialogue social de qualité, ce qui implique la mise en œuvre de moyens appropriés aux objectifs suivants pour :

- Faire participer des salariés à ladite CPPNIC
- Former et sensibiliser les acteurs de la négociation collective
- Accompagner et déployer des actions liées aux applications des dispositifs conventionnels

1

Salariés participant à la CPPNIC de manière exceptionnelle

L'article 9 de la CCN paragraphe 2 prévoit des autorisations d'absences pour les salariés participant à des commissions paritaires. Il a été convenu d'adapter cet article à la nouvelle instance CPPNIC et de permettre de manière exceptionnelle à des salariés appartenant à une entreprise relevant du champ conventionnel de la branche du verre mécanique de participer à cette instance en plus des délégations syndicales participant aux réunions paritaires conformément à l'accord du 29 mars 2018 relatif aux délégations syndicales participant aux réunions paritaires de branches.

La participation exceptionnelle et le nombre de salariés pouvant participer à la CPPNIC sera déterminé par accord préalable entre les organisations d'employeurs et les organisations de salariés.

Le temps de travail effectif est rémunéré par l'employeur. Une convocation sera envoyée par l'organisation patronale (FCSIV) à l'entreprise du salarié concerné.

Les frais de transport, d'hébergement et de repas sont pris en charge par l'organisation syndicale patronale conformément à l'avenant n° 1 en date du 28 mars 2018 portant révision de l'accord de 2011 relatif aux frais des délégations syndicales.

2

Formation des acteurs de la négociation collective

La loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels a introduit dans le code du travail la possibilité pour les employeurs, les salariés et leurs représentants de «bénéficier de formations communes visant à améliorer les pratiques du dialogue social dans les entreprises». La loi accorde ce nouveau moyen aux acteurs de la négociation collective qu'il soit du côté du collègue salarié ou du collègue employeur par la mise en place de formations communes. Les parties prennent acte de cette

nouveauté et souhaitent développer ce moyen mis à leur disposition, pour tous les participants conformément à l'accord du 20 mars 2018 relatif à la composition des délégations syndicales participant aux réunions paritaires de branche.

L'organisme de formation sera choisi avec tous les partenaires sociaux.

Le décret du 2 mai 2017 fixe les modalités pratiques des formations visant à améliorer les pratiques du dialogue social communes aux acteurs de la négociation collective à savoir :

1° Les thématiques traitées par les formations communes

2° Les principes que doivent respecter les formations communes (notamment le respect de la neutralité dans l'analyse) ;

3° Les critères destinés à garantir la qualité des formations communes (la mise en œuvre d'une pédagogie centrée sur les relations entre acteurs).

3

Moyens supplémentaires accordés aux organisations syndicales représentatives de salariés

Dans le cadre de l'étude des thèmes de négociation abordés dans l'agenda social, il a été décidé d'accorder à chacune des organisations syndicales représentatives de salariés 6 jours-hommes par an, soit une journée avec 6 participants.

Les frais de repas et de déplacement de la journée des six personnes seront pris en charge par l'organisation patronale conformément à l'avenant n° 1 portant révision de l'accord de 2011 relatif aux frais des délégations syndicales.

Le temps de travail effectif passé à la réunion sera rémunéré par l'entreprise à laquelle appartient le salarié. Pour cela, chaque salarié concerné devra informer son employeur, avec un préavis minimum de 7 jours calendaires, de la date de son absence ainsi que sa durée.

D'un point de vue pratique, chaque organisation syndicale enverra la convocation et l'ordre du jour de la journée à la chambre patronale ainsi que l'émargement des participants afin de se faire rembourser les frais de repas et de déplacement précités.

Ce nouveau dispositif fera l'objet d'un bilan dans les deux ans suivant la date d'entrée en vigueur du présent accord.

Article 3

Situation des entreprises de moins de 50 salariés

Le présent accord porte sur la révision d'un article d'application générale de la convention collective qui s'impose aux parties quelle que soit la taille des entreprises. Les dispositions relatives à la CPPNIC n'appellent pas l'adoption de stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 4

Entrée en vigueur et durée du présent accord

Le présent accord entre en vigueur à compter du 1^{er} septembre 2018.

Il est conclu pour une durée indéterminée.

Article 5

Champ d'application/Publication/Extension

Le champ d'application du présent accord est celui de la convention collective nationale IDCC 669.

Il fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité prévues par les dispositions réglementaires visées à l'article L. 2231-6 du Code du travail.

Les parties signataires conviennent d'en demander l'extension.

Article 6

Dénonciation/révision

Le présent accord peut être dénoncé dans les conditions prévues aux articles L. 2261-10 et suivants du Code du travail.

Il peut être révisé conformément aux dispositions de l'article L. 2261-7 dudit Code.

Règles encadrant les CDD et les CTT

Accord du 4 septembre 2020

[Étendu par arr. 2 juill. 2021, JO 14 juill., applicable aux CDD et aux CTT conclus à partir du 1^{er} oct. 2020]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération des chambres Syndicales de l'Industrie du Verre ;
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.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FCE CFDT ;
UNSA.

Préambule

Le présent accord s'inscrit dans le cadre des articles L. 1244-4 et L. 1251-37 du code du travail permettant à la branche d'adapter certaines règles concernant l'encadrement des contrats à durée déterminée (CDD) et des contrats de travail temporaire (CTT).

L'accord s'appuie sur le diagnostic partagé avec les partenaires sociaux qui montre la part très majoritaire des CDI dans notre industrie. Ainsi, 94 % des contrats de travail dans la branche du verre mécanique sont des CDI en 2017. Le recours aux CDD en 2017 est donc de 6 % avec dont 1,1 % ont une durée de moins de 1 mois.

Par ailleurs, le recours aux CTT de 31 jours ou moins s'explique par les spécificités de l'industrie du verre mécanique, à savoir en particulier :

- la production de verre en feu continu
- le travail en équipes postées.

Dans la mesure où le CDI est la forme d'emploi majoritairement utilisée par les entreprises de la profession, les parties rappellent qu'elles sont attachées au respect par les entreprises du principe selon lequel un CDD ou un CTT n'a pas vocation à constituer un outil permanent de gestion des entreprises et il ne peut y être recouru que pour répondre à des besoins temporaires objectivement identifiables.

Les parties sont convenues de la nécessité de fixer des règles encadrant les contrats à durée déterminée (CDD) et les contrats de travail temporaire (CTT) adaptées à la spécificité de la branche tout en respectant le fait qu'un contrat à durée déterminée ou un contrat de travail temporaire ne peut avoir ni pour objet, ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise (disposition d'ordre public).

Le présent accord prévoit d'aménager les règles relatives à la succession de contrats à durée déterminée et de contrats de travail temporaires sans modifier le nombre de renouvellements prévus par le Code du travail. Il a pour objectif de permettre l'allongement des durées d'emploi des salariés titulaires d'un contrat de travail à durée limitée.

Il est convenu ce qui suit :

Article 1 Champ d'application

Le présent accord, établi en vertu de l'article L. 2231-1 du Code du travail, s'applique aux entreprises appliquant la Convention collective des industries de fabrication mécanique du verre (IDCC : 669).

Article 2 Suppression du délai de carence entre une succession de CDD et ou CTT

Afin de répondre d'une part aux besoins d'emplois des entreprises pour assurer un service qui doit être rendu de manière continue et d'autre part de faciliter une éventuelle intégration des salariés en CDD ou CTT dans l'entreprise, les partenaires sociaux en application des articles L. 1244-4 et L. 1251-37 du Code du travail prévoient les cas dans lesquels le délai de carence n'est pas applicable respectivement en cas de contrat de travail à durée déterminée (CDD) ou de contrat de travail temporaire (CTT).

La suppression du délai de carence vaut en cas :

- de succession de CDD et/ou de CTT sur un même poste
- de succession de CDD et/ou de CTT sur un poste différent
- de cas de succession CDD et/ou de CTT avec le même salarié.

Il a été également convenu que le délai de carence ne s'imposait pas dès lors qu'il y a succession de CDD et/ou de CTT avec le même salarié pour un même poste avec des motifs de recours différents.

Les motifs de recours des CDD ou CTT à prendre en compte sont ceux prévus par la loi.

1. Remplacement d'un salarié en cas :

- D'absence
- De passage provisoire à temps partiel, conclu par avenant à son contrat de travail ou par échange écrit entre ce salarié et son employeur ;
- De suspension de son contrat de travail ;
- De départ définitif précédant la suppression de son poste de travail après consultation du comité social et économique, s'il existe ;
- D'attente de l'entrée en service effective du salarié recruté par contrat à durée indéterminée appelé à le remplacer ;

2. Accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise

3. Emplois à caractère saisonnier

4. Remplacement d'un chef d'entreprise artisanale, industrielle ou commerciale,

d'une personne exerçant une profession libérale, de son conjoint participant effectivement à l'activité de l'entreprise à titre professionnel et habituel ou d'un associé non salarié d'une société civile professionnelle, d'une société civile de moyens d'une société d'exercice libéral ou de toute autre personne morale exerçant une profession libérale

Article 3

Durée conventionnelle maximale du cumul des CDD ou des contrats de travail temporaire

Le cumul de CDD ou de CTT, sans délai de carence, ne peut excéder 24 mois, renouvellement inclus.

Ainsi, le recours à l'utilisation des CDD ou aux contrats de mission de façon successive doit être justifiée par des raisons objectives qui s'entendent d'éléments concrets établissant le caractère par nature temporaire de l'emploi.

Article 4

Prime de précarité

CDD et/ou CTT dont la durée maximale est de 18 mois

Lorsque, à l'issue d'un contrat de travail à durée déterminée, les relations contractuelles de travail ne se poursuivent pas par un contrat à durée indéterminée, le salarié a droit, à titre de complément de salaire, à une indemnité de fin de contrat destinée à compenser la précarité de sa situation.

Cette indemnité est égale à 10 % de la rémunération totale brute versée au salarié sauf exceptions prévues par la loi.

(Paragraphe exclu de l'extension par arr. 2 juill. 2021, JO 14 juill.) - CDD et/ou CTT dont la durée excède 18 mois

Pour tous les contrats dont la durée excède 18 mois, il est appliqué une indemnité supplémentaire de 5 % par rapport à la prime de précarité légale. Cette indemnité supplémentaire s'applique sur la rémunération brute du salarié au cours de la période comprise entre le 19^{ème} et le 24^{ème} mois.

À partir du 19^{ème} mois, l'indemnité de précarité totale est donc de 15 %.

Article 5

Prise effective des Congés payés

CDD

En cas de succession de contrats de travail à durée déterminée avec le même salarié, dans la même entreprise sur une période supérieure à un an, l'entreprise veille à ce que le salarié bénéficie d'une période de repos, incluant les éventuelles périodes entre deux contrats et les congés payés effectivement pris, correspondant aux droits à congé payé acquis dans l'entreprise.

CTT

Les signataires incitent les entreprises utilisatrices, dans leurs relations avec les entreprises de travail temporaire, à faciliter une prise effective, par le salarié concerné, d'un repos équivalent au droit à congés payés dû au titre du travail accompli durant la ou les missions successives dans l'entreprise.

Article 6

Information sur les postes disponibles en CDI dans l'entreprise

CDD

En application de l'article L. 1242-17 du Code de travail, l'employeur porte à la connaissance des salariés titulaires d'un CDD la liste des postes à pourvoir dans l'entreprise par des contrats de travail à durée indéterminée lorsqu'un tel dispositif d'information existe déjà pour les salariés bénéficiant d'un contrat à durée indéterminée.

CTT

Conformément à l'article L. 1251-25 du code du travail, l'entreprise utilisatrice porte à la connaissance des salariés

temporaires la liste des postes à pourvoir dans l'entreprise par des contrats à durée indéterminée lorsqu'un tel dispositif d'information existe déjà pour les salariés bénéficiant d'un contrat à durée indéterminée.

Article 7 **Entreprises de moins de 50 salariés**

Conformément à l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les dispositions du présent accord s'appliquent à l'ensemble des entreprises de la branche. Cet accord ne nécessite pas d'adaptation pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 8 **Durée et suivi de l'accord**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 9 **Révision**

Le présent accord pourra être révisé conformément aux dispositions légales.

Cet accord ne peut être révisé en tout ou partie qu'après un délai de prévenance de 3 mois.

La ou les parties signataires et représentatives dans la branche envisageant la révision du présent accord devront notifier aux autres parties représentatives dans la branche, par lettre recommandée avec accusé de réception, leur demande de révision. Cette demande devra être accompagnée éventuellement et si possible d'un nouveau projet.

Article 10 **Dénonciation**

Le présent accord peut être dénoncé, totalement ou partiellement, par l'une ou l'autre des parties contractantes dans les conditions et délais prévus par les articles L. 2222-6 et L. 2261-9 et suivants du code du travail.

Article 11 **Entrée en vigueur**

(Art. exclu de l'extension par arr. 2 juill. 2021, JO 14 juill.)

Le présent accord est applicable aux contrats de travail à durée déterminée et aux CTT conclus à partir du 1^{er} octobre 2020.

Article 12 **Extension**

Les parties signataires demanderont l'extension du présent accord, conformément aux dispositions des articles L. 2261-15 suivants du Code du Travail.

(Al. exclu de l'extension par arr. 2 juill. 2021, JO 14 juill.) Sans préjudice des effets rattachés à l'extension, l'application de l'accord est obligatoire pour les entreprises adhérentes à l'organisation syndicale d'employeurs signataire.

Il est ainsi convenu que, pour les entreprises non adhérentes à l'organisation syndicale d'employeurs signataire, le présent accord entrera en vigueur le premier jour du mois suivant celui au cours duquel est publié l'arrêté d'extension au Journal officiel.

Parcours syndical des représentants du personnel et à sa valorisation

Accord du 2 juin 2021

[Non étendu, applicable à compter du 1^{er} juill. 2021 et pour les entreprises non adhérentes le présent accord entrera en vigueur le 1^{er} jour du mois suivant celui au cours duquel est publié l'arrêté d'extension au Journal officiel]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération des chambres Syndicales de l'Industrie du Verre ;

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.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FNTVC CGT ;

FCE CFDT ;
UNSA ;
FEDECHIMIE CGT FO ;
CFE CGC Chimie.

Préambule

Dans un contexte de changement de l'environnement économique, impliquant l'adaptation des personnes, des organisations et l'évolution des métiers, les parties soulignent l'importance du dialogue social au succès de ces transformations.

Les parties souhaitent favoriser un dialogue social respectueux, accompagner et valoriser les parcours syndicaux. Elles reconnaissent que l'exercice d'un mandat de représentation du personnel contribue à développer des compétences spécifiques. La gestion de ces compétences est une responsabilité partagée entre le représentant du personnel et l'employeur.

L'objectif de ce présent accord est de partager, au sein des entreprises couvrant le champ professionnel de la branche du verre, des références communes en vue de l'accompagnement et de la valorisation du parcours professionnel du représentant du personnel pour faciliter l'articulation entre l'exercice du mandat et l'activité professionnelle.

Le présent accord fait intervenir différents acteurs DRH, hiérarchies, organisations syndicales. Ils doivent favoriser le partage des informations, et faciliter aussi la pleine reprise d'activité professionnelle en fin de mandat.

Le présent accord s'organise en trois grandes sections :

Section I / La prise de mandat du ou des mandats du représentant du personnel

L'information et la sensibilisation de la hiérarchie lors de l'entretien de prise de mandat

Section II / L'exécution du mandat ou des mandats du représentant du personnel

m L'accès aux formations

m La reconnaissance et la valorisation des parcours syndicaux via la certification

m L'évolution professionnelle et salariale

Section III / La fin du mandat du ou des mandats du représentant du personnel

m L'entretien de fin de mandat

m Le Bilan de compétences

m La Reprise d'une activité professionnelle

Section I

Dispositions relatives à la prise de mandat des représentants du personnel

Article 1

Prise de mandat et entretiens de début de mandat

Le terme «représentant du personnel» désigne toute personne titulaire d'un ou plusieurs mandats électifs ou désignatifs au sein de l'entreprise, de l'établissement, ou de la branche de fabrication mécanique du verre.

Compte tenu de la diversité des situations pouvant se présenter au sein des entreprises concernées par le présent accord, il est convenu que le temps consacré à l'activité syndicale par rapport à la durée du travail fixée dans le contrat de travail ou à défaut dans l'établissement, est estimé en considérant les crédits d'heures légaux ou conventionnels liés aux mandats exercés dans l'entreprise ou dans l'établissement ou dans la branche de fabrication mécanique du verre.

Au début de son mandat, le représentant du personnel prévu à l'alinéa 1 de l'article 1 bénéficie d'un entretien individuel dit «de prise de mandat» avec son employeur et un représentant de l'organisation syndicale à laquelle il appartient.

La demande du représentant du personnel intervient au plus tard dans les 2 mois qui suivent la proclamation des résultats des élections ou de la notification de la désignation par une organisation syndicale. L'entretien se tient au plus tard dans un délai de 2 mois, suivant la demande. Le responsable de service ou hiérarchique concerné participe, à l'entretien de début de mandat du bénéficiaire visé à l'alinéa 1 de l'article 1, permettant ainsi d'être sensibilisé au rôle et à l'exercice des mandats des représentants. Le RH présente au cours de l'entretien la fonction que va remplir l'élu, les droits et devoirs attachés à chacune des parties. L'encadrement reçoit une synthèse avec les attributions de chaque instance, les heures de délégation et les modalités d'utilisation. L'objectif est de clarifier

les disponibilités dont doit pouvoir bénéficier le mandaté tout en lui permettant de poursuivre son activité professionnelle. Ainsi, le responsable de service ou hiérarchique concerné pourra organiser et faire fonctionner son service de façon satisfaisante.

À défaut de participation de la hiérarchie ou du chef de service, une information par le RH lui sera faite à l'issue de l'entretien en présence du salarié concerné.

L'entretien de début de mandat ne se substitue pas à l'entretien professionnel mentionné à l'article L. 6315-1 du code du travail.

Lors de l'entretien de prise de mandat peuvent être évoqués notamment les sujets suivants :

- Situation du salarié au moment de la prise de mandat (appartenance à une catégorie de personnel, niveau et position de classification, rémunération, rattachement hiérarchique, formations métier suivies...).
- La nature des mandats détenus par le salarié et le nombre d'heures de délégation dont il bénéficie à ce titre ;
 - Estimation du temps d'absence au poste de travail du candidat élu/désigné par l'organisation syndicale
 - Principes et règles relatives au déroulement de mandat (Code du travail, Convention et accords de branche, accord d'entreprise...)
 - Modalités d'information sur les outils mis en place par l'entreprise en matière d'évolution professionnelle : entretien professionnel, formations, validation des acquis de l'expérience, etc...
 - Heures de délégation et volume d'heures de réunions prévisible, règles de prise des heures de délégation et information de l'employeur
 - Formations prévues par la loi dans le cadre de l'exercice d'un mandat

Section II

Dispositions relatives en cours de mandat des représentants du personnel

Article 1

Formation professionnelle en cours de mandat

Il est rappelé que les salariés, qu'ils soient ou non titulaires d'un mandat électif ou désignatif, sont acteurs de leur formation. L'exercice d'un mandat de représentant du personnel constitue une expérience qui contribue au développement professionnel et personnel du salarié et qui s'intègre pleinement dans son parcours professionnel.

Formation liée au métier actuel

Le représentant du personnel doit pouvoir durant l'exercice de son mandat continuer de se former sur les compétences et connaissances « métiers » afin de préserver son employabilité. Il doit avoir accès, dans les mêmes conditions que les autres salariés, aux actions de formation prévues au plan de formation de l'entreprise ou à un bilan de compétences. Dès lors qu'il y a plusieurs sessions pour une même formation ou des aménagements alternatifs proposés par l'organisme de formation, l'organisation des actions de formation doit être adaptée aux contraintes liées à l'exercice du mandat. Les employeurs ouvrent aux représentants du personnel, l'accès à la formation professionnelle d'adaptation ou de perfectionnement aux évolutions des métiers.

Formation en lien avec l'exercice d'un mandat syndical ou électif

Dès leur élection ou désignation, les titulaires de mandat sont éligibles à des formations spécifiques à la tenue de leur mandat. Les parties conviennent de la nécessité d'offrir aux représentants du personnel les moyens de disposer d'une capacité renforcée de compréhension du rôle et du fonctionnement des IRP. Toutes les organisations syndicales proposent des formations spécifiques à la tenue des mandats. Ces formations ne doivent pas être confondues avec le congé de formation économique et sociale prévue par l'article L. 2145-1 et L. 2145-5 du code du travail.

Il existe en effet de nombreux organismes qui proposent des formations dans un double but : renforcer les connaissances des représentants pour les aider à mieux assurer leur mission et déboucher sur des parcours qualifiants leur permettant une évolution de carrière dans ou hors du syndicalisme.

Sur ce point une liste d'organismes extérieurs est annexée au présent accord.

Formation aux questions économiques et sociales

Afin de favoriser la compréhension des enjeux économiques, financiers et sociaux de l'entreprise, les parties conviennent de l'intérêt de développer une offre de formation destinée aux représentants du personnel dans le cadre de l'exercice de leur mandat. La formation des représentants du personnel aux enjeux économiques, sociaux et financiers de l'entreprise est essentielle pour le bon fonctionnement du dialogue social au niveau de l'entreprise.

Dans ce cadre, les entreprises sont invitées à se saisir du nouveau dispositif de formation commune mis en place par l'INTEFP (Institut national du Travail et de l'Emploi et de la Formation professionnelle). Il est en effet prévu

dans la formation des acteurs à la négociation collective une priorité donnée aux questions économiques et sociales dans le cahier des charges de l'INTEFP.

Pour conclure, les différentes formations susvisées permettent de faciliter aux représentants du personnel l'exercice de leur activité professionnelle et de leur garantir l'accès aux promotions et aux opportunités d'évolution de carrière, ainsi que de préparer le retour à une activité professionnelle à temps plein. Il apparaît particulièrement nécessaire que les représentants du personnel s'efforcent de maintenir le niveau de leurs compétences, suivent les actions de formation et s'efforcent à mettre les connaissances acquises en pratique.

Article 2

Prise en compte de l'exercice de mandats électifs ou syndicaux dans l'organisation du travail

L'exercice d'un mandat de représentant du personnel s'intègre dans la vie professionnelle des salariés. Le maintien d'un lien entre le titulaire du mandat et la collectivité de travail est important. Les entreprises sont invitées à tenir compte, dans l'organisation du travail, dans l'évaluation ou le suivi de l'activité de l'unité ou de l'équipe, des absences dues à l'exercice de ses mandats qui peuvent avoir des répercussions sur l'activité de l'équipe ou de l'unité.

Article 3

Reconnaissance et valorisation des compétences des représentants du personnel

Au cours de l'exercice de leurs mandats, les représentants du personnel acquièrent des connaissances et des savoir-faire. Les compétences des titulaires des mandats de représentants du personnel sont acquises de manière complémentaire par la variété des champs de responsabilité, des fonctions et activités exercées.

Le titulaire d'un mandat électif ou syndical peut acquérir de nouvelles compétences dans l'exercice de ce mandat. Pour inscrire ces compétences dans un projet professionnel, le titulaire de mandat peut s'engager dans une démarche de valorisation des acquis de l'expérience (VAE) et/ou de certification relative aux compétences acquises dans l'exercice d'un mandat de représentant du personnel ou d'un mandat syndical, telle que prévue à l'article L. 6112-4 du Code du travail.

La loi a favorisé la reconnaissance de compétences acquises au cours de l'exercice d'un mandat par la voie de la certification. Cette certification créée en juin 2018 (2 arrêtés du 18 juin 2018 JO du 26 juin) établit une liste de compétences pour reconnaître et valoriser les compétences des représentants du personnel. Les deux arrêtés du 18 juin publiés au Journal officiel du 25 juin 2018 posent les bases réglementaires d'une reconnaissance des compétences acquises par les élus.

Six blocs de compétences transférables

La certification relative aux compétences acquises dans l'exercice d'un mandat syndical est structurée en six domaines de compétences transférables dénommés «certificats de compétences professionnelles».

- CCP Encadrement et animation d'équipe
- CCP Gestion et traitement de l'information
- CCP Assistance dans la prise en charge de projet
- CCP Mise en œuvre d'un service de médiation sociale
- CCP Prospection et négociation commerciale
- CCP Suivi de dossier social d'entreprise

Chacun des blocs (ci-après CCP «compétences syndicales») présente au moins une équivalence avec un certificat d'un titre professionnel délivré par le ministère du Travail. C'est qui ressort du second arrêté. Ainsi le CCP «Suivi de dossier social d'entreprise» est équivalent à celui «Assurer la tenue et le suivi du dossier social de l'entreprise» du titre de gestionnaire de paye.

Chaque CCP s'appuie sur

- un référentiel de compétences transférables, qui précise les connaissances et les compétences requises,
- un référentiel de certification des compétences transférables, qui fixe les modalités d'évaluation des compétences du candidat.

Personnes pouvant candidater

La personne qui souhaite obtenir une ou plusieurs de ces certifications doit passer une ou plusieurs sessions d'examen. Pour ce faire, elle doit adresser au centre agréé d'Afpa (Association de formation professionnelle des adultes), qui organise l'examen. Une demande d'inscription à l'épreuve, accompagnée d'un des justificatifs attestant l'exercice d'activité dans le cadre d'un mandat syndical (par exemple photocopie des autorisations d'absence précisant le volume horaire et la période concernée) doit être apportée.

Les personnes habilitées à candidater sont celles justifiant de l'exercice d'un mandat de représentant du personnel

ou d'un mandat syndical au cours des cinq années précédant la session d'examen quelle que soit la durée du mandat.

Après l'examen des pièces justificatives fournies, le centre agréé (Afpa) notifie la conformité de la demande aux candidats. Celle-ci les autorise à se présenter à une session d'examen pendant deux ans. Les candidats doivent s'adresser aux centres de l'Agence nationale pour la formation professionnelle des adultes (Afpa) agréés par le préfet de région et en charge de l'organisation des sessions d'examen. Les candidats pourront être accompagnés pour rédiger leur dossier professionnel par l'Afpa.

En cas de réussite, la Direccte délivre un livret de certification au candidat ou la certification si tous les CCP sont validés.

Chaque CCP peut être obtenu indépendamment des autres.

Candidat évalué par un jury

Au cours d'une session d'examen, le candidat est évalué par un jury composé de membres désignés par la Direccte compétente, dont au moins :

- Un professionnel habilité pour le titre professionnel dont un ou plusieurs certificats de compétences professionnelles font l'objet d'une équivalence avec le certificat de compétences professionnelles visé ;
- Un membre issu d'une organisation syndicale représentative au niveau national ayant exercé un mandat de représentant du personnel ou un mandat syndical. Celui-ci est habilité, sur la base des propositions des organisations syndicales représentatives au niveau national et des demandes individuelles adressées à la Direccte, pour l'ensemble des certificats de compétences professionnelles constitutifs de la certification.

Le jury évalue le fait que le candidat possède les compétences, aptitudes et connaissances requises. Il le fait sur la base :

- d'une production écrite dans laquelle le candidat présente des situations représentatives de son expérience qui lui ont permis de mettre en œuvre les compétences du ou des certificats de compétences professionnels visés ;
- d'une présentation orale au jury de sa production écrite ;
- d'un questionnement s'appuyant sur un guide d'entretien.

À l'issue de la session d'examen, le jury établit le procès-verbal (PV) général et les PV individuels de session signés par l'ensemble de ses membres sur lequel figure pour chaque candidat la décision de jury. Le responsable de session a 15 jours pour l'adresser au responsable de l'unité départementale de la Direccte compétente. Après vérification de la conformité des conditions de déroulement de la session d'examen, le responsable de l'unité départementale envoie aux candidats ayant réussi l'examen un livret de certification actualisé. En cas de validation de l'ensemble des CCP constitutifs de la certification, le représentant territorial compétent du ministre délivre la certification. Quant à ceux qui échouent leur session de formation, ils reçoivent leur résultat.

Un guide publié le 31 décembre 2019 par la Ministère du travail relatif à la certification des compétences des représentants du personnel et des mandataires syndicaux.

Classifications et postes

Il est entendu entre les parties que les salariés titulaires de la certification doivent pouvoir dans la mesure du possible accéder à l'emploi en rapport avec leur certification.

Il est convenu que le positionnement de la certification sera abordé lors des négociations sur les classifications conformément à la périodicité prévue par la loi.

Article 3

Évolution professionnelle et salariale des représentants du personnel

La situation individuelle d'un représentant du personnel doit être déterminé en tenant compte de ses compétences professionnelles et de l'activité qu'il a déployée dans le temps qu'il consacre à son emploi, sans que l'exercice de son mandat ne constitue un obstacle à l'égard de son évolution professionnelle et salariale. Il est rappelé que la situation individuelle d'un représentant du personnel en termes de rémunération et de classification doit être examinée au même titre que l'ensemble des salariés de l'entreprise dans le respect des dispositions légales et conventionnelles en vigueur et sans discrimination du fait de leur l'exercice de leur mandat.

Les salariés mentionnés aux 1^o à 7^o de l'article L. 2411-1 et aux articles L. 2142-1-1 et L. 2411-2 du code du travail et dont les heures de délégation et les heures passées au sein de la branche de fabrication mécanique du verre dépassent sur l'année 25 % de la durée fixée dans leur contrat de travail ou, à défaut, de la durée applicable dans l'établissement, bénéficient d'une évolution de rémunération, au moins égale, sur l'ensemble de la durée de leur mandat :

- Aux augmentations générales et à la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant cette période par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle et dont l'ancienneté est comparable ou, à défaut de tels

salariés,

- *Augmentations générales et à la moyenne des augmentations individuelles perçues dans l'entreprise.*

Les réunions prises en compte dans le contingent des heures passées au sein de la branche de fabrication mécanique du verre sont définies selon les modalités ci-après :

Les réunions plénières de la Commission Paritaire Permanente de Négociation d'Interprétation et de Conciliation (CPPNIC) seront comptabilisées pour 8 heures chacune lorsque la réunion plénière se déroulera sur une journée complète. Lorsque la réunion plénière dure une demi-journée, elle sera comptabilisée pour 4 heures.

Les convocations aux réunions plénières sont envoyées par la Fédération des chambres syndicales de l'industrie du verre à chaque organisation syndicale de salariés représentative dans la branche de fabrication mécanique du verre qui organise sa délégation.

Sont également prises en compte dans les heures passées en branche du verre mécanique : Les Commissions nationale paritaire pour l'emploi (CNPE)

Les Sections paritaires professionnelle (SPP).

Comme pour les réunions plénières au sein de la CPPNIC, les CNPE et les SPP, organisées sur une journée, seront comptabilisées pour 8 heures chacune et celles organisées sur une demi-journée, seront comptabilisées pour 4 heures.

Les réunions préparatoires ne sont pas comptabilisées.

Pour les représentants du personnel sous forfait annuel en jours, une demi-journée correspond à 4 heures. Une journée correspond à 8 heures.

Un décompte des heures sera effectué pour chaque participant à la fin de l'année calendaire soit au 31 décembre de chaque année, il sera transmis à l'entreprise concernée et copie à la personne mandatée.

Section III

Dispositions relatives à la fin de mandat des représentants du personnel

La reprise d'activité professionnelle en fin de mandat est un moment important pour le représentant du personnel qui doit être accompagné par l'entreprise. Les entreprises ont tout intérêt à anticiper le plus tôt possible le retour du délégué à son poste de travail. Celui-ci pourra, sans tarder, se former pour remettre à jour ses compétences métier ou pour se réorienter vers un poste différent. L'accompagnement et l'anticipation mises en œuvre tout au long du mandat permettront de favoriser le retour à l'exercice d'une pleine activité professionnelle.

Article 1

Entretien de fin de mandat

Un entretien de fin de mandat a lieu afin de préparer le représentant du personnel et sa hiérarchie d'accueil à son retour à une pleine activité professionnelle soit sur son emploi d'origine soit sur un autre emploi équivalent en fonction des postes disponibles dans l'entreprise. Lors de cet entretien de fin de mandat, les titulaires de mandats électifs et syndicaux seront informés de la possibilité de mettre en place une VAE ou une certification des compétences. C'est au titulaire du mandat de se renseigner sur la démarche, d'identifier la certification qui l'intéresse et d'établir son dossier. Il est soutenu, au plan administratif notamment pour la constitution du dossier, par l'entreprise lorsqu'il s'engage dans une démarche de VAE ou de certification.

L'entretien de fin de mandat est organisé au moins six mois à un an avant le terme du mandat. Lors de cet entretien, le salarié peut demander à être reçu en présence d'un représentant des Ressources Humaines et/ou d'un responsable hiérarchique et le cas échéant d'un représentant de son syndicat, appartenant à l'entreprise. Les conditions d'un parcours qualifiant spécifique facilitant la reprise d'activité partielle ou à temps complet, peuvent être définies, d'un commun accord, à cette occasion.

L'entretien de fin de mandat permettra d'évoquer notamment les points suivants :

- *État des lieux des compétences «métiers»*
- *Point sur les connaissances et compétences acquises lors de l'exercice du mandat*
- *Identification du ou des postes disponibles dans l'entreprise*

Lorsqu'est réalisé un entretien de fin de mandat pour les représentants du personnel disposant d'un contingent d'heures de délégation fixé à l'article 3 «Évolution professionnelle et salariale du représentant du personnel» du présent accord sur l'année représentant au moins 25 % de la durée de travail fixé dans son contrat de travail ou, à défaut, de la durée applicable dans l'établissement, cet entretien a pour objet principal de recenser les compétences acquises au cours du mandat et de préciser les modalités de valorisation de l'expérience acquise. À ce titre, les compétences et expériences pourront être certifiées dans le cadre du dispositif national de valorisation des com-

pétences qui a été mis en place par arrêté du 18 juin 2018 (précité).

L'entretien de fin de mandat est réalisé selon les modalités définies au sein de l'entreprise.

Article 2

Bilan de compétence

À l'issue de deux mandats consécutifs exercés en qualité soit d'élu au comité social et économique (CSE établissement ou CSEC), de délégué syndical (ou Délégué Syndical Central), de représentant de section syndicale, de représentant syndical au CSE (ou CSEC), le salarié peut demander la réalisation d'un bilan de compétences. Les modalités seront définies d'un commun accord entre le salarié et la Direction.

Ce bilan professionnel est destiné à identifier les compétences professionnelles, personnelles, aptitudes et motivations pour accompagner un projet professionnel ou un projet de formation.

Le bilan doit obligatoirement être réalisé par un organisme extérieur à l'entreprise.

Article 3

Reprise d'une activité professionnelle en fin de mandat

À l'issue de l'entretien de fin de mandat et selon le recensement des compétences réalisé, il pourra être défini les conditions d'une reprise d'activité professionnelle et le parcours permettant d'y accéder. En tout état de cause, le retour à l'emploi doit être garanti.

Ce parcours comportera des actions de formation valorisant notamment les savoir-faire acquis dans l'exercice des mandats (Bilan de compétences, VAE, CPF, CPF de transition...) et/ou offrir la possibilité d'acquérir des expériences professionnelles différentes de l'activité antérieure.

Afin d'assurer l'adéquation du dispositif d'accompagnement mis en place et de la reprise d'activité professionnelle, un entretien de suivi est effectué selon les termes suivants :

- le salarié bénéficiera d'un suivi 6 mois après la reprise de son activité. Ce suivi sera réalisé par son service RH. Il pourra comporter les sujets tels que : réintégration, parcours professionnel, formation professionnelle, ou tout sujet en lien avec sa reprise d'activité professionnelle.

Des actions complémentaires (tutorat, parcours découverte) pourront être mises en place, notamment en termes de formation.

Section IV

Dispositions finales

Article 1

Application de l'accord

Le présent accord s'applique à tout nouveau mandat dont la désignation ou l'élection est datée après l'entrée en vigueur de l'accord et aux mandats en cours.

Article 2

Durée et portée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

L'accord de branche a un caractère impératif. Il ne peut être dérogé par accord d'entreprise, aux dispositions du présent accord de branche, dans un sens moins favorable.

Article 3

Commission de suivi

La commission de suivi, composée d'un représentant par organisation syndicale représentative au niveau de la branche et d'un nombre égal de représentants d'employeurs, se réunira au moins une fois tous les deux ans pour faire un bilan sur l'application de l'accord. Un bilan sera présenté aux membres de la commission.

Cette commission pourra être réunie à la demande d'une des parties signataires en cas de difficulté d'application de l'accord.

Article 4

Révision

Le présent accord pourra être révisé conformément aux dispositions légales.

Cet accord ne peut être révisé en tout ou partie qu'après un délai de prévenance de 3 mois.

La ou les parties signataires et représentatives dans la branche envisageant la révision du présent accord devront notifier aux autres parties représentatives dans la branche, par lettre recommandée avec accusé de réception, leur

demande de révision. Cette demande devra être accompagnée éventuellement et si possible d'un nouveau projet.

Article 5 **Dénonciation**

Le présent accord peut être dénoncé, totalement ou partiellement, par l'une ou l'autre des parties contractantes dans les conditions et délais prévus par les articles L. 2222-6 et L. 2261-9 du code du travail.

Article 6 **Dépôt**

Le présent accord sera déposé en deux exemplaires auprès de la Direction Générale du Travail, dans les conditions conformément aux dispositions des articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du Code du travail. Un exemplaire ne sera déposé à l'administration qu'après expiration de la procédure d'opposition prévue à l'article L. 2231-8 du Code du travail.

Article 7 **Demande d'extension et entrée en vigueur**

Les parties signataires demanderont l'extension du présent accord, conformément aux dispositions des articles L. 2261-15 et suivants du Code du travail.

Sans préjudice des effets rattachés à l'extension, l'application de l'accord est obligatoire pour les entreprises adhérentes à l'organisation syndicale d'employeurs signataire.

Il s'appliquera au 1^{er} juillet 2021.

Il est ainsi convenu que, pour les entreprises non adhérentes à l'organisation syndicale d'employeurs signataire, le présent accord entrera en vigueur le premier jour du mois suivant celui au cours duquel est publié l'arrêté d'extension au Journal officiel.

Accord du 20 juillet 2022

[Étendu par arr. 31 mars 2023, JO 13 avr., applicable à compter du 1^{er} août 2022 et pour les entreprises non adhérentes, le présent accord entrera en vigueur le premier jour du mois suivant celui au cours duquel est publié l'arrêté d'extension au Journal officiel]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

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.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FNTVC-CGT ;

FCE-CFDT ;

UNSA ;

FEDECHIMIE CGT-FO ;

CFE-CGC Chimie.

Préambule

Dans un contexte de changement de l'environnement économique, impliquant l'adaptation des personnes, des organisations et l'évolution des métiers, les parties soulignent l'importance du dialogue social au succès de ces transformations.

Les parties souhaitent favoriser un dialogue social respectueux, accompagner et valoriser les parcours syndicaux. Elles reconnaissent que l'exercice d'un mandat de représentation du personnel contribue à développer des compétences spécifiques. La gestion de ces compétences est une responsabilité partagée entre le représentant du personnel et l'employeur.

L'objectif de ce présent accord est de partager, au sein des entreprises couvrant le champ professionnel de la branche du verre, des références communes en vue de l'accompagnement et de la valorisation du parcours professionnel du représentant du personnel pour faciliter l'articulation entre l'exercice du mandat et l'activité professionnelle.

Le présent accord fait intervenir différents acteurs DRH, hiérarchies, organisations syndicales. Ils doivent favoriser le partage des informations, et faciliter aussi la pleine reprise d'activité professionnelle en fin de mandat.

Le présent accord s'organise en trois grandes sections :

Section I La prise de mandat du ou des mandats du représentant du personnel

m L'information et la sensibilisation de la hiérarchie lors de l'entretien de prise de mandat

Section II L'exécution du mandat ou des mandats du représentant du personnel

m L'accès aux formations

m La reconnaissance et la valorisation des parcours syndicaux via la certification

m L'évolution professionnelle et salariale

Section III La fin du mandat du ou des mandats représentant du personnel

m L'entretien de fin de mandat

m Le Bilan de compétences

m La Reprise d'une activité professionnelle

Section I

Dispositions relatives à la prise de mandat des représentants du personnel

Article 1

Prise de mandat et entretiens de début de mandat

Le terme «représentant du personnel» désigne toute personne titulaire d'un ou plusieurs mandats électifs ou désignatifs au sein de l'entreprise, de l'établissement, ou de la branche de fabrication mécanique du verre.

Compte tenu de la diversité des situations pouvant se présenter au sein des entreprises concernées par le présent accord, il est convenu que le temps consacré à l'activité syndicale par rapport à la durée du travail fixée dans le contrat de travail ou à défaut dans l'établissement, est estimé en considérant les crédits d'heures légaux ou conventionnels liés aux mandats exercés dans l'entreprise ou dans l'établissement ou dans la branche de fabrication mécanique du verre.

Au début de son mandat, le représentant du personnel prévu à l'alinéa 1 de l'article 1 bénéficie d'un entretien individuel dit «de prise de mandat» avec son employeur *et un représentant de l'organisation syndicale à laquelle il appartient (Termes exclus par arr. 31 mars 2023, JO 13 avr.)*.

La demande du représentant du personnel intervient au plus tard dans les 2 mois qui suivent la proclamation des résultats des élections ou de la notification de la désignation par une organisation syndicale. L'entretien se tient au plus tard dans un délai de 2 mois, suivant la demande. Le responsable de service ou hiérarchique concerné participe, à l'entretien de début de mandat du bénéficiaire visé à l'alinéa 1 de l'article 1, permettant ainsi d'être sensibilisé au rôle et à l'exercice des mandats des représentants. Le RH présente au cours de l'entretien la fonction que va remplir l'élu, les droits et devoirs attachés à chacune des parties. L'encadrement reçoit une synthèse avec les attributions de chaque instance, les heures de délégation et les modalités d'utilisation. L'objectif est de clarifier les disponibilités dont doit pouvoir bénéficier le mandaté tout en lui permettant de poursuivre son activité professionnelle.

Ainsi, le responsable de service ou hiérarchique concerné pourra organiser et faire fonctionner son service de façon satisfaisante.

À défaut de participation de la hiérarchie ou du chef de service, une information par le RH lui sera faite à l'issue de l'entretien en présence du salarié concerné.

L'entretien de début de mandat ne se substitue pas à l'entretien professionnel mentionné à l'article L. 6315-1 du code du travail.

Lors de l'entretien de prise de mandat peuvent être évoqués notamment les sujets suivants :

- Situation du salarié au moment de la prise de mandat (appartenance à une catégorie de personnel, niveau et position de classification, rémunération, rattachement hiérarchique, formations métier suivies...).
- La nature des mandats détenus par le salarié et le nombre d'heures de délégation dont il bénéficie à ce titre ;
- Estimation du temps d'absence au poste de travail du candidat élu/désigné par l'organisation syndicale
- Principes et règles relatives au déroulement de mandat (Code du travail, Convention et accords de branche, accord d'entreprise...)
- Modalités d'information sur les outils mis en place par l'entreprise en matière d'évolution professionnelle : entretien professionnel, formations, validation des acquis de l'expérience, etc...
- Heures de délégation et volume d'heures de réunions prévisible, règles de prise des heures de délégation et infor-

mation de l'employeur

Formations prévues par la loi dans le cadre de l'exercice d'un mandat

Section II

Dispositions relatives en cours de mandat des représentants du personnel

Article 1

Formation professionnelle en cours de mandat

Il est rappelé que les salariés, qu'ils soient ou non titulaires d'un mandat électif ou désignatif, sont acteurs de leur formation. L'exercice d'un mandat de représentant du personnel constitue une expérience qui contribue au développement professionnel et personnel du salarié et qui s'intègre pleinement dans son parcours professionnel.

Formation liée au métier actuel

Le représentant du personnel doit pouvoir durant l'exercice de son mandat continuer de se former sur les compétences et connaissances «métiers» afin de préserver son employabilité. Il doit avoir accès, dans les mêmes conditions que les autres salariés, aux actions de formation prévues au plan de formation de l'entreprise ou à un bilan de compétences. Dès lors qu'il y a plusieurs sessions pour une même formation ou des aménagements alternatifs proposés par l'organisme de formation, l'organisation des actions de formation doit être adaptée aux contraintes liées à l'exercice du mandat. Les employeurs ouvrent aux représentants du personnel, l'accès à la formation professionnelle d'adaptation ou de perfectionnement aux évolutions des métiers.

Formation en lien avec l'exercice d'un mandat syndical ou électif

Dès leur élection ou désignation, les titulaires de mandat sont éligibles à des formations spécifiques à la tenue de leur mandat. Les parties conviennent de la nécessité d'offrir aux représentants du personnel les moyens de disposer d'une capacité renforcée de compréhension du rôle et du fonctionnement des IRP. Toutes les organisations syndicales proposent des formations spécifiques à la tenue des mandats. Ces formations ne doivent pas être confondues avec le congé de formation économique et sociale prévue par l'article L. 2145-1 et L. 2145-5 du code du travail.

Il existe en effet de nombreux organismes qui proposent des formations dans un double but : renforcer les connaissances des représentants pour les aider à mieux assurer leur mission et déboucher sur des parcours qualifiants leur permettant une évolution de carrière dans ou hors du syndicalisme.

Sur ce point une liste d'organismes extérieurs est annexée au présent accord.

Formation aux questions économiques et sociales

Afin de favoriser la compréhension des enjeux économiques, financiers et sociaux de l'entreprise, les parties conviennent de l'intérêt de développer une offre de formation destinée aux représentants du personnel dans le cadre de l'exercice de leur mandat. La formation des représentants du personnel aux enjeux économiques, sociaux et financiers de l'entreprise est essentielle pour le bon fonctionnement du dialogue social au niveau de l'entreprise.

Dans ce cadre, les entreprises sont invitées à se saisir du nouveau dispositif de formation commune mis en place par l'INTEFP (Institut national du Travail et de l'Emploi et de la Formation professionnelle). Il est en effet prévu dans la formation des acteurs à la négociation collective une priorité donnée aux questions économiques et sociales dans le cahier des charges de l'INTEFP.

Pour conclure, les différentes formations susvisées permettent de faciliter aux représentants du personnel l'exercice de leur activité professionnelle et de leur garantir l'accès aux promotions et aux opportunités d'évolution de carrière, ainsi que de préparer le retour à une activité professionnelle à temps plein. Il apparaît particulièrement nécessaire que les représentants du personnel s'efforcent de maintenir le niveau de leurs compétences, suivent les actions de formation et s'efforcent à mettre les connaissances acquises en pratique.

Article 2

Prise en compte de l'exercice de mandats électifs ou syndicaux dans l'organisation du travail

L'exercice d'un mandat de représentant du personnel s'intègre dans la vie professionnelle des salariés. Le maintien d'un lien entre le titulaire du mandat et la collectivité de travail est important. Les entreprises sont invitées à tenir compte, dans l'organisation du travail, dans l'évaluation ou le suivi de l'activité de l'unité ou de l'équipe, des absences dues à l'exercice de ses mandats qui peuvent avoir des répercussions sur l'activité de l'équipe ou de l'unité.

Article 3

Reconnaissance et valorisation des compétences des représentants du personnel

Au cours de l'exercice de leurs mandats, les représentants du personnel acquièrent des connaissances et des savoir-faire. Les compétences des titulaires des mandats de représentants du personnel sont acquises de manière complémentaire par la variété des champs de responsabilité, des fonctions et activités exercées.

Le titulaire d'un mandat électif ou syndical peut acquérir de nouvelles compétences dans l'exercice de ce mandat. Pour inscrire ces compétences dans un projet professionnel, le titulaire de mandat peut s'engager dans une démarche de valorisation des acquis de l'expérience (VAE) et/ou de certification relative aux compétences acquises dans l'exercice d'un mandat de représentant du personnel ou d'un mandat syndical, telle que prévue à l'article L. 6112-4 du Code du travail.

La loi a favorisé la reconnaissance de compétences acquises au cours de l'exercice d'un mandat par la voie de la certification. Cette certification créée en juin 2018 (2 arrêtés du 18 juin 2018 JO du 26 juin) établit une liste de compétences pour reconnaître et valoriser les compétences des représentants du personnel. Les deux arrêtés du 18 juin publiés au Journal officiel du 25 juin 2018 posent les bases réglementaires d'une reconnaissance des compétences acquises par les élus.

Six blocs de compétences transférables

La certification relative aux compétences acquises dans l'exercice d'un mandat syndical est structurée en six domaines de compétences transférables dénommés «certificats de compétences professionnelles».

- CCP Encadrement et animation d'équipe
- CCP Gestion et traitement de l'information
- CCP Assistance dans la prise en charge de projet
- CCP Mise en œuvre d'un service de médiation sociale
- CCP Prospection et négociation commerciale
- CCP Suivi de dossier social d'entreprise

Chacun des blocs (ci-après CCP «compétences syndicales») présente au moins une équivalence avec un certificat d'un titre professionnel délivré par le ministère du Travail. C'est qui ressort du second arrêté. Ainsi le CCP «Suivi de dossier social d'entreprise» est équivalent à celui «Assurer la tenue et le suivi du dossier social de l'entreprise» du titre de gestionnaire de paye.

Chaque CCP s'appuie sur :

- un référentiel de compétences transférables, qui précise les connaissances et les compétences requises,
- un référentiel de certification des compétences transférables, qui fixe les modalités d'évaluation des compétences du candidat.

Personnes pouvant candidater

La personne qui souhaite obtenir une ou plusieurs de ces certifications doit passer une ou plusieurs sessions d'examen. Pour ce faire, elle doit adresser au centre agréé d'Afpa (Association de formation professionnelle des adultes), qui organise l'examen. Une demande d'inscription à l'épreuve, accompagnée d'un des justificatifs attestant l'exercice d'activité dans le cadre d'un mandat syndical (par exemple photocopie des autorisations d'absence précisant le volume horaire et la période concernée) doit être apportée.

Les personnes habilitées à candidater sont celles justifiant de l'exercice d'un mandat de représentant du personnel ou d'un mandat syndical au cours des cinq années précédant la session d'examen, quelle que soit la durée du mandat.

Après l'examen des pièces justificatives fournies, le centre agréé (Afpa) notifie la conformité de la demande aux candidats. Celle-ci les autorise à se présenter à une session d'examen pendant deux ans.

Les candidats doivent s'adresser aux centres de l'Agence nationale pour la formation professionnelle des adultes (Afpa) agréés par le préfet de région et en charge de l'organisation des sessions d'examen. Les candidats pourront être accompagnés pour rédiger leur dossier professionnel par l'Afpa.

En cas de réussite, la Direccte délivre un livret de certification au candidat ou la certification si tous les CCP sont validés.

Chaque CCP peut être obtenu indépendamment des autres.

Candidat évalué par un jury

Au cours d'une session d'examen, le candidat est évalué par un jury composé de membres désignés par la Direccte compétente, dont au moins :

- Un professionnel habilité pour le titre professionnel dont un ou plusieurs certificats de compétences professionnelles font l'objet d'une équivalence avec le certificat de compétences professionnelles visé ;
- Un membre issu d'une organisation syndicale représentative au niveau national ayant exercé un mandat de représentant du personnel ou un mandat syndical. Celui-ci est habilité, sur la base des propositions des organisations syndicales représentatives au niveau national et des demandes individuelles adressées à la Direccte, pour l'ensemble des certificats de compétences professionnelles constitutifs de la certification.

Le jury évalue le fait que le candidat possède les compétences, aptitudes et connaissances requises. Il le fait sur la base :

- d'une production écrite dans laquelle le candidat présente des situations représentatives de son expérience qui lui ont permis de mettre en œuvre les compétences du ou des certificats de compétences professionnels visés ;
- d'une présentation orale au jury de sa production écrite;
- d'un questionnement s'appuyant sur un guide d'entretien.

À l'issue de la session d'examen, le jury établit le procès-verbal (PV) général et les PV individuels de session signés par l'ensemble de ses membres sur lequel figure pour chaque candidat la décision de jury. Le responsable de session a 15 jours pour l'adresser au responsable de l'unité départementale de la Direccte compétente. Après vérification de la conformité des conditions de déroulement de la session d'examen, le responsable de l'unité départementale envoie aux candidats ayant réussi l'examen un livret de certification actualisé. En cas de validation de l'ensemble des CCP constitutifs de la certification, le représentant territorial compétent du ministre délivre la certification. Quant à ceux qui échouent leur session de formation, ils reçoivent leur résultat.

Un guide publié le 31 décembre 2019 par la Ministère du travail relatif à la certification des compétences des représentants du personnel et des mandataires syndicaux.

Classifications et postes

Il est entendu entre les parties que les salariés titulaires de la certification doivent pouvoir dans la mesure du possible accéder à l'emploi en rapport avec leur certification.

Il est convenu que le positionnement de la certification sera abordé lors des négociations sur les classifications conformément à la périodicité prévue par la loi.

Article 3 **Évolution professionnelle et salariale des représentants du personnel**

La situation individuelle d'un représentant du personnel doit être déterminée en tenant compte de ses compétences professionnelles et de l'activité qu'il a déployée dans le temps qu'il consacre à son emploi, sans que l'exercice de son mandat ne constitue un obstacle à l'égard de son évolution professionnelle et salariale. Il est rappelé que la situation individuelle d'un représentant du personnel en termes de rémunération et de classification doit être examinée au même titre que l'ensemble des salariés de l'entreprise dans le respect des dispositions légales et conventionnelles en vigueur et sans discrimination du fait de leur l'exercice de leur mandat.

Les salariés mentionnés aux 1^o à 7^o de l'article L. 2411-1 et aux articles L. 2142-1-1 et L. 2411-2 du code du travail et dont les heures de délégation et les heures passées au sein de la branche de fabrication mécanique du verre dépassent sur l'année 25 % de la durée fixée dans leur contrat de travail ou, à défaut, de la durée applicable dans l'établissement, bénéficient d'une évolution de rémunération, au moins égale, sur l'ensemble de la durée de leur mandat :

- Aux augmentations générales et à la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant cette période par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle et dont l'ancienneté est comparable ou, à défaut de tels salariés,
- Augmentations générales et à la moyenne des augmentations individuelles perçues dans l'entreprise.

Les réunions prises en compte dans le contingent des heures passées au sein de la branche de fabrication mécanique du verre sont définies selon les modalités ci-après :

Les réunions plénières de la Commission Paritaire Permanente de Négociation d'interprétation et de Conciliation (CPPNIC) seront comptabilisées pour 8 heures chacune lorsque la réunion plénière se déroulera sur une journée complète. Lorsque la réunion plénière dure une demi-journée, elle sera comptabilisée pour 4 heures.

Les convocations aux réunions plénières sont envoyées par la Fédération des chambres syndicales de l'industrie du verre à chaque organisation syndicale de salariés représentative dans la branche de fabrication mécanique du verre qui organise sa délégation.

Sont également prises en compte dans les heures passées en branche du verre -

— mécanique : Les Commissions nationale paritaire pour l'emploi (CNPE)

— Les Sections paritaires professionnelle (SPP).

Comme pour les réunions plénières au sein de la CPPNIC, les CNPE et les SPP, organisées sur une journée, seront comptabilisées pour 8 heures chacune et celles organisées sur une demi-journée, seront comptabilisées pour 4 heures.

Les réunions préparatoires ne sont pas comptabilisées.

Pour les représentants du personnel sous forfait annuel en jours, une demi-journée correspond à 4 heures. Une journée correspond à 8 heures.

Un décompte des heures sera effectué pour chaque participant à la fin de l'année calendaire soit au 31 décembre de chaque année, il sera transmis à l'entreprise concernée et copie à la personne mandatée.

Section III

Dispositions relatives à la fin de mandat des représentants du personnel

La reprise d'activité professionnelle en fin de mandat est un moment important pour le représentant du personnel qui doit être accompagné par l'entreprise. Les entreprises ont tout intérêt à anticiper le plus tôt possible le retour du délégué à son poste de travail. Celui-ci pourra, sans tarder, se former pour remettre à jour ses compétences métier ou pour se réorienter vers un poste différent. L'accompagnement et l'anticipation mises en œuvre tout au long du mandat permettront de favoriser le retour à l'exercice d'une pleine activité professionnelle.

Article 1

Entretien de fin de mandat

Un entretien de fin de mandat a lieu afin de préparer le représentant du personnel et sa hiérarchie d'accueil à son retour à une pleine activité professionnelle soit sur son emploi d'origine soit sur un autre emploi équivalent en fonction des postes disponibles dans l'entreprise. Lors de cet entretien de fin de mandat, les titulaires de mandats électifs et syndicaux seront informés de la possibilité de mettre en place une VAE ou une certification des compétences. C'est au titulaire du mandat de se renseigner sur la démarche, d'identifier la certification qui l'intéresse et d'établir son dossier. Il est soutenu, au plan administratif notamment pour la constitution du dossier, par l'entreprise lorsqu'il s'engage dans une démarche de VAE ou de certification.

L'entretien de fin de mandat est organisé au moins six mois à un an avant le terme du mandat. Lors de cet entretien, le salarié peut demander à être reçu en présence d'un représentant des Ressources Humaines et/ou d'un responsable hiérarchique et le cas échéant d'un représentant de son syndicat, appartenant à l'entreprise. Les conditions d'un parcours qualifiant spécifique facilitant la reprise d'activité partielle ou à temps complet, peuvent être définies, d'un commun accord, à cette occasion.

L'entretien de fin de mandat permettra d'évoquer notamment les points suivants :

- État des lieux des compétences «métiers»
- Point sur les connaissances et compétences acquises lors de l'exercice du mandat
- Identification du ou des postes disponibles dans l'entreprise

Lorsqu'est réalisé un entretien de fin de mandat pour les représentants du personnel disposant d'un contingent d'heures de délégation fixé à l'article 3 «Évolution professionnelle et salariale du représentant du personnel» du présent accord sur l'année représentant au moins 25 % de la durée de travail fixé dans son contrat de travail ou, à défaut, de la durée applicable dans l'établissement, cet entretien a pour objet principal de recenser les compétences acquises au cours du mandat et de préciser les modalités de valorisation de l'expérience acquise. À ce titre, les compétences et expériences pourront être certifiées dans le cadre du dispositif national de valorisation des compétences qui a été mis en place par arrêté du 18 juin 2018 (précité).

L'entretien de fin de mandat est réalisé selon les modalités définies au sein de l'entreprise.

Article 2

Bilan de compétence

À l'issue de deux mandats consécutifs exercés en qualité soit d'élu au comité social et économique (CSE établissement ou CSEC), de délégué syndical (ou Délégué Syndical Central), de représentant de section syndicale, de représentant syndical au CSE (ou CSEC), le salarié peut demander la réalisation d'un bilan de compétences. Les modalités seront définies d'un commun accord entre le salarié et la Direction.

Ce bilan professionnel est destiné à identifier les compétences professionnelles, personnelles, aptitudes et motivations pour accompagner un projet professionnel ou un projet de formation.

Le bilan doit obligatoirement être réalisé par un organisme extérieur à l'entreprise.

Article 3

Reprise d'une activité professionnelle en fin de mandat

À l'issue de l'entretien de fin de mandat et selon le recensement des compétences réalisé, il pourra être défini les conditions d'une reprise d'activité professionnelle et le parcours permettant d'y accéder. En tout état de cause, le retour à l'emploi doit être garanti.

Ce parcours comportera des actions de formation valorisant notamment les savoir-faire acquis dans l'exercice des mandats (Bilan de compétences, VAE, CPF, CPF de transition...) et/ou offrir la possibilité d'acquérir des expériences professionnelles différentes de l'activité antérieure.

Afin d'assurer l'adéquation du dispositif d'accompagnement mis en place et de la reprise d'activité professionnelle, un entretien de suivi est effectué selon les termes suivants :

- Le salarié bénéficiera d'un suivi 6 mois après la reprise de son activité. Ce suivi sera réalisé par son service RH. Il pourra comporter les sujets tels que : réintégration, parcours professionnel, formation professionnelle, ou tout sujet en lien avec sa reprise d'activité professionnelle.

Des actions complémentaires (tutorat, parcours découverte) pourront être mises en place, notamment en termes de formation.

Section IV

Dispositions finales

Article 1

Application de l'accord

Le présent accord s'applique à tout nouveau mandat dont la désignation ou l'élection est datée après l'entrée en vigueur de l'accord et aux mandats en cours.

Article 2

Durée et portée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

L'accord de branche a un caractère impératif. Il ne peut être dérogé par accord d'entreprise, aux dispositions du présent accord de branche, dans un sens moins favorable.

Article 3

Commission de suivi

La commission de suivi, composée d'un représentant par organisation syndicale représentative au niveau de la branche et d'un nombre égal de représentants d'employeurs, se réunira au moins une fois tous les deux ans pour faire un bilan sur l'application de l'accord. Un bilan sera présenté aux membres de la commission.

Cette commission pourra être réunie à la demande d'une des parties signataires en cas de difficulté d'application de l'accord.

Article 4

Entreprises de moins de 50 salariés

Conformément à l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les dispositions du présent accord s'appliquent à l'ensemble des entreprises de la branche. Cet accord ne nécessite pas d'adaptation pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 5

Révision

Le présent accord pourra être révisé conformément aux dispositions légales.

Cet accord ne peut être révisé en tout ou partie qu'après un délai de prévenance de 3 mois.

La ou les parties signataires et représentatives dans la branche envisageant la révision du présent accord devront notifier aux autres parties représentatives dans la branche, par lettre recommandée avec accusé de réception, leur demande de révision. Cette demande devra être accompagnée éventuellement et si possible d'un nouveau projet.

Article 6

Dénonciation

Le présent accord peut être dénoncé, totalement ou partiellement, par l'une ou l'autre des parties contractantes dans les conditions et délais prévus par les articles L. 2222-6 et L. 2261-9 du code du travail.

Article 7

Dépôt

Le présent accord sera déposé en deux exemplaires auprès de la Direction Générale du Travail, dans les conditions conformément aux dispositions des articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du Code du travail. Un exemplaire ne sera déposé à l'administration qu'après expiration de la procédure d'opposition prévue à l'article L. 2231-8 du Code du travail.

Article 8

Demande d'extension et entrée en vigueur

Les parties signataires demanderont l'extension du présent accord, conformément aux dispositions des articles L. 2261-15 et suivants du Code du travail.

Sans préjudice des effets rattachés à l'extension, l'application de l'accord est obligatoire pour les entreprises adhérentes à l'organisation syndicale d'employeurs signataire.

Il s'appliquera au 1^{er} août 2022.

Il est ainsi convenu que, pour les entreprises non adhérentes à l'organisation syndicale d'employeurs signataire, le présent accord entrera en vigueur le premier jour du mois suivant celui au cours duquel est publié l'arrêté d'extension au Journal officiel.

Télétravail

Accord du 29 septembre 2022

[Étendu par arr. 19 déc. 2024, JO 26 déc., applicable à compter du 2 nov. 2022]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération des Chambres Syndicales de l'Industrie du Verre.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFE-CGC Chimie ;

FCE-CFDT ;

FNTVC-CGT ;

UNSA.

Préambule

Reconnu par la législation sociale depuis plusieurs années comme un moyen d'organiser le travail au bénéfice des salariés et des entreprises, la pratique du télétravail était encore limitée. L'année 2020, marquée par la crise sanitaire a en accéléré véritablement la mise en œuvre.

La pratique soutenue du télétravail a soulevé des questions nouvelles tant juridiques qu'opérationnelles. Le développement actuel du télétravail permet de réexaminer la place de ce mode d'organisation du travail, au regard notamment, de la conciliation de la vie personnelle et de la vie professionnelle, du lien entre le salarié en télétravail et de la communauté de travail, de son temps de travail et de la charge de travail. Le télétravail permet l'amélioration de la qualité de vie des salariés, en limitant les trajets, les temps de transport, et en favorisant l'organisation vie personnelle/vie professionnelle. Il a un impact positif sur l'environnement.

Les signataires de l'accord reconnaissent qu'il est nécessaire de prendre en compte les aspirations d'un plus grand nombre de salariés souhaitant exercer leurs fonctions en télétravail. Un certain nombre d'entreprises ont déjà fait évoluer leurs organisations en intégrant du télétravail. Poursuivre une réflexion collective sur le sens et la place du télétravail dans la branche du verre mécanique était désormais indispensable.

Le présent accord vise à créer un socle commun à l'ensemble des entreprises verrières. Il constitue le cadre dans lequel devra s'inscrire le dialogue social à tous les niveaux. Il doit servir, pour les entreprises, de point d'appui à la négociation de proximité en vue de favoriser le développement du télétravail au bénéfice des salariés et des entreprises verrières.

Sur le principe, le télétravail est un mode de travail qui ne déroge en aucune façon aux règles de la législation sociale. Sur ce point la législation sociale comporte trois articles sur le télétravail (Article L. 1222-9 à L. 1222-11 du code du travail) et deux accords nationaux interprofessionnels (ANI) en date du 19 juillet 2005 et du 26 novembre 2020. Ce dernier ne se substitue pas au précédent. Les deux ANI sont complémentaires.

L'un des enjeux de cet accord est d'envisager la pratique du télétravail comme un mode d'organisation répondant aux besoins des entreprises et des salariés et comme toute évolution il doit être régulé, ajusté et interrogé.

I. La définition du télétravail

Le télétravail désigne toute forme d'organisation du travail dans laquelle un travail qui aurait également pu être exécuté dans les locaux de l'employeur est effectué par un salarié hors de ces locaux de façon volontaire en utilisant les technologies de l'information et de la communication (art. L. 1222-9 du code du travail).

Est qualifié de télétravailleur, tout salarié de l'entreprise qui effectue, soit dès l'embauche, soit ultérieurement, du télétravail tel que défini ci-dessus.

II. Le lieu du télétravail

Il peut s'exercer au domicile du salarié (lieu d'habitation principale) ou dans une résidence secondaire en France métropolitaine. Dans ces deux cas, le salarié en télétravail doit s'assurer que son assurance habitation couvre bien les dommages causés au domicile en raison du télétravail.

L'ANI du 26 novembre 2020 précise également que le télétravail peut s'exercer dans un tiers-lieu, par exemple un espace de coworking, différent des locaux de l'entreprise.

III. Les principes du télétravail

Le télétravail repose sur les principes rappelés ci-après :

- Le double volontariat

Le volontariat est un principe essentiel dans la mise en œuvre du télétravail. Le télétravail doit faire l'objet d'une demande écrite du salarié et d'une autorisation écrite de l'employeur. Il s'agit d'un double volontariat. Le salarié et l'employeur formaliseront leur accord écrit par tout moyen.

Il est important de rappeler que le salarié ne peut passer en télétravail que s'il est volontaire. Son refus d'accepter un poste en télétravail ne peut donc être sanctionné.

En aucun cas, il ne pourra être imposé à un salarié une organisation en télétravail en lieu et place d'un arrêt de travail.

Toutefois dans le cadre de circonstances exceptionnelles (telles que menace d'épidémie ou de force majeure), le salarié peut se voir imposer le télétravail. Il s'agit bien d'un régime distinct afin d'assurer la continuité de l'activité de l'entreprise et la préservation de la santé des salariés.

Le télétravail peut aussi être mis en place dans le cadre d'épisode de pollution conformément à l'article L. 223-1 du code de l'environnement.

En cas de mise en œuvre du télétravail de manière régulière, une période d'adaptation peut être aménagée pendant laquelle chacune des parties peut mettre fin à cette forme d'organisation du travail moyennant un délai de prévenance. Cette période d'adaptation est de trois mois avec un délai de prévenance de 10 jours calendaires.

En tout état de cause, le télétravail doit reposer sur une relation de confiance entre le hiérarchique et le salarié, qui se construit elle-même sur l'autonomie et le sens des responsabilités nécessaire au télétravail. La relation de confiance se construit aussi sur une organisation de travail concertée dont les modalités font l'objet d'un dialogue entre les salariés et le hiérarchique.

- L'éligibilité au télétravail

La question de l'éligibilité au télétravail revient à se demander qui sont les salariés concernés par le télétravail. Selon la définition légale du télétravail, seuls des salariés, qui à l'aide des technologies de l'information et de la communication peuvent exercer tout ou partie de leur travail en dehors des locaux de l'entreprise, sont éligibles au télétravail. Autrement dit, le télétravail est conditionné à l'utilisation des technologies de l'information et de la communication. Le télétravailleur se distingue du travailleur à domicile (soumis à des dispositions spécifiques du code du travail), qui lui n'utilise pas les technologies de l'information et de la communication (TIC). Le télétravailleur est donc indissociable d'un équipement de travail liés aux technologies de l'information. En tout état de cause, il appartiendra aux entreprises de définir les postes et les salariés éligibles.

- Équipement du télétravailleur

Si l'employeur a validé la demande du télétravail, l'employeur fournira au salarié les équipements (tel que convenu le cas échéant dans un accord d'entreprise, charte ou de gré à gré entre le salarié et l'employeur) pour télétravailler. Ces équipements devront également être entretenus.

Le salarié en télétravail devra disposer d'une ligne internet haut débit, condition indispensable à la réalisation du télétravail.

Les télétravailleurs doivent, en outre, recevoir une formation appropriée, ciblée sur les équipements techniques à leur disposition.

En contrepartie, le salarié doit prendre soin des équipements confiés et d'alerter son employeur en cas de difficultés (notamment panne ou mauvais fonctionnement).

Le salarié doit disposer d'un espace de travail adapté et suffisant permettant d'exercer de manière satisfaisante une activité professionnelle et de préserver le respect de la confidentialité des données traitées dans le cadre de l'exercice de son métier.

Compte tenu que l'utilisation des technologies et de la communication est au cœur du télétravail, l'employeur rappellera au salarié l'existence d'une charte informatique si elle existe dans l'entreprise. La charte informatique a pour objet de régir de manière détaillée l'utilisation des équipements de travail, des appareils mobiles de travail, du wifi, du cloud et des services internet, l'utilisation et la copie des documents et des mails.

Cette charte doit avoir été conformément, au code du travail, soumise au CSE pour information et consultation préalablement à sa mise en œuvre et communiquée à l'inspection du travail.

- L'alternance entre travail sur site et télétravail

Le salarié doit maintenir une présence minimale sur site, qui vise à garantir le maintien des liens avec la communauté de travail. Il a donc été décidé que le nombre de jours maximum de télétravail est fixé à 2 jours hebdomadaires pour un salarié à temps plein, sauf stipulations spécifiques prévues entre les parties ou accords d'entreprises ou d'établissements.

- La réversibilité du télétravail

La réversibilité est la faculté de revenir à une situation de travail sur site, sans télétravail. Il est convenu que l'une des parties peut demander à tout moment l'arrêt du télétravail. À cet effet, l'organisation d'entretiens entre le salarié et l'employeur pourra être utile afin de mettre en place la procédure de retour dans les locaux de l'entreprise.

Aucune des parties ne pourra s'opposer à la demande de réversibilité.

IV. Télétravail et travailleur handicapé

Le code du travail n'énonce pas un principe général selon lequel le travailleur handicapé aurait un droit d'accéder au télétravail. À l'inverse, il énonce que l'employeur a une obligation de motiver son refus de passage au télétravail du travailleur handicapé (art L. 1222-9 I du code du travail). Mais, par la loi, l'employeur a une obligation de s'assurer «que le poste de travail des personnes handicapées est accessible au télétravail.» En tout état de cause, la pratique du télétravail peut être utilisée comme un outil de prévention de la désinsertion professionnelle pour les salariés en situation de handicap ou atteints d'une maladie chronique (art. 4.3.3 ANI 26 novembre 2020).

V. Télétravail, conditions de travail, santé et sécurité au travail

- Conditions de travail

Le télétravailleur bénéficie chaque année d'un entretien qui porte notamment sur ses conditions de travail et sa charge de travail (art L. 1222-10 du code du travail).

À cette occasion, le salarié pourra alerter l'employeur d'éventuelles difficultés qu'il rencontre.

- La prévention des risques et la protection des salariés

Le télétravail peut avoir des effets positifs sur la concentration, l'efficacité, la qualité du travail ainsi qu'un impact sur l'environnement, la conciliation des temps de la vie personnelle et professionnelle. Le télétravail peut également être source de motivation, d'implication et de satisfaction. À l'inverse, le télétravail peut aussi engendrer des risques d'isolement, entraîner un allongement de la journée de travail, la difficulté de scinder vie personnelle et vie professionnelle. L'employeur doit être vigilant sur ces différents risques, qu'il doit prévenir au regard de son obligation de prévention des risques dans son entreprise (art. L. 4121-1 du code du travail).

Une attention particulière doit être portée à la préservation de la cohésion sociale interne, aux conditions de travail de maintien du lien social entre les salariés, au regard de la distanciation des rapports sociaux, voire de la perte du lien social inhérente à l'utilisation des outils de communication à distance. La mise en place d'une phase d'expérimentation, suivie de l'élaboration d'un bilan, est de nature à permettre d'identifier les facteurs clés de succès au regard des spécificités de l'entreprise.

L'employeur peut s'appuyer sur des acteurs extérieurs spécifiques à la gestion des risques, les acteurs de la prévention listés par l'INRS.

- Restrictions médicales prononcées par le médecin du travail

Le salarié peut bénéficier d'un télétravail dans le cadre de restrictions médicales. En effet, le médecin du travail peut proposer par écrit et après échange avec le salarié et l'employeur, des mesures individuelles d'aménagement, d'adaptation ou de transformation du poste de travail ou des mesures d'aménagement du temps de travail justifiées par des considérations relatives notamment à l'âge ou à l'état de santé physique et mental du travailleur (art L. 4624-3 du code du travail).

Le médecin du travail peut donc préconiser la mise en place du télétravail pour des raisons médicales.

- Les accidents du travail dans le cadre du télétravail

Le salarié en télétravail bénéficie de la même présomption simple d'accident de travail que le salarié sur site. Tout fait accidentel ou toute lésion survenue aux temps et lieu de travail sont présumés imputables au travail.

VI. Le temps de travail et le droit à la déconnexion

- Le temps de travail

Le passage au télétravail ne change pas le statut du salarié au regard de la durée du travail : il continue d'être soumis au même régime qu'antérieurement (durée mensuelle de travail prévue dans son contrat de travail, forfait).

Les dispositions relatives notamment à la durée maximale quotidienne, aux durées maximales hebdomadaires, au

temps de repos, au temps de pause et à la comptabilisation du temps de travail s'appliquent au télétravail.

- Le droit à la déconnexion et à la vie personnelle

Le télétravail, en ce qu'il s'appuie davantage sur l'usage des outils numériques, nécessite de définir et de garantir l'effectivité du droit à la déconnexion. C'est le droit pour tout salarié de ne pas être connecté à un outil numérique professionnel en dehors de son temps de travail. Il est rappelé qu'en dehors des horaires de travail, le télétravailleur n'est nullement tenu de répondre aux sollicitations (mail, appel téléphonique) émanant de son employeur. Le droit à la déconnexion a pour objectif le respect des temps de repos et de congé ainsi que la vie personnelle du salarié. Les modalités du droit à la déconnexion doivent avoir été négociées dans les entreprises, selon les dispositions de l'article L. 2242-17 du Code du Travail.

VII. Le télétravail et les fonctions managériales

Le management du salarié en télétravail est différent que celui sur site. En effet, il modifie la relation entre le manager et le salarié, pouvant créer des contraintes d'organisation dont doit être conscient le manager. Le manager doit donc s'approprier cette nouvelle forme d'organisation.

Pour ce faire, la formation du management à l'impact du télétravail doit donc être garantie. Les responsables hiérarchiques et les collègues directs du télétravailleur doivent «pouvoir bénéficier d'une formation à cette forme de travail et à sa gestion (ANI 19 juillet 2005, art. 10 ; ANI du 26 novembre 2020, art. 3.1.6)

L'ANI du 26 novembre 2020 insiste sur l'adaptation et le bouleversement des pratiques managériales suscitées par le télétravail. Il préconise la mise en place de formations sur les thématiques suivantes :

- Adaptation des modalités de réalisation de l'activité
- L'autonomie du salarié en télétravail
- Le séquençage de la journée de télétravail
- Le respect du cadre légal et législatif relatif à la durée du travail
- L'utilisation régulière des outils numériques

Il est aussi préconisé que les managers dès leur prise de poste soient formés aux modalités de management à distance et à la prise en compte des particularités de l'hybridation de l'organisation du travail : articulation et concointance entre télétravail et travail sur site.

Le CLéA Manager pourra être utilement mobilisé. Il a été créé par l'ANI du 28 février 2020 portant diverses orientations pour les cadres. Cette certification prévoit notamment un module spécifique relatif à la gestion du travail à distance.

VIII. La formation et le télétravail

Les salariés en télétravail ont le même accès à la formation professionnelle et au déroulement de carrière que s'ils n'étaient pas en télétravail.

L'entreprise doit assurer une formation spécifique du salarié: le télétravailleur doit bénéficier d'une «une formation appropriée, ciblée, sur les équipements techniques à sa disposition et sur les caractéristiques de cette forme d'organisation du travail» (ANI du 19 juillet 2005, art. 10 ; ANI du 26 novembre 2020, art. 3.1.6)

IX. L'impact du télétravail sur l'égalité professionnelle

Le télétravail ne doit pas être un frein au respect de l'égalité entre les femmes et les hommes. Il convient de s'assurer que toutes et tous ont accès à un télétravail de qualité.

Les employeurs doivent veiller à prévenir toutes discriminations dans le choix des personnes en télétravail. Le télétravail ne doit pas introduire de disparité d'accès, d'exercice et de traitement entre les femmes et les hommes, à distance ou sur site.

Il conviendra pour ce faire que chaque entreprise mette en place au minimum les indicateurs spécifiques au télétravail suivants :

- Nombre de télétravailleurs
- Répartition par filière par sexe
- Nombre de jours de télétravail en moyenne par an.

Ces indicateurs seront repris dans l'élaboration du rapport annuel de branche.

X. L'impact du télétravail sur le dialogue social et l'exercice du droit syndical

Un dialogue social et des négociations de qualité constituent un gage de réussite de la mise en place d'un dispositif de télétravail adapté aux besoins spécifiques des entreprises permettant de concilier efficacement la continuité de l'activité de l'entreprise et les intérêts des salariés. Dès lors que l'employeur envisage d'encadrer le recours au télétravail, il saisit pour avis le CSE dans les conditions prévues par l'article L. 2312-8 du code du travail, c'est-à-dire

celles des consultations générales du CSE sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise.

Par ailleurs, les salariés en télétravail ont les mêmes droits collectifs que les salariés qui travaillent dans les locaux de l'entreprise s'agissant des représentants du personnel, s'ils existent, et l'accès aux informations syndicales. Ils ont accès, lorsqu'ils existent, par les intranets syndicaux aux informations syndicales dans les mêmes conditions que les autres salariés.

La branche incite les entreprises à ouvrir des négociations sur les modalités d'information et de communication syndicale dans un accord d'entreprise qui intègre les nouvelles technologies de l'information et de la communication, ceci afin d'assurer la continuité du dialogue social entre les IRP, les salariés qu'elles représentent et la Direction.

XI. Suivi de l'accord

Les signataires de l'accord conviennent de mettre en place un comité de suivi de l'application du présent accord.

Il se réunit au moins une fois par an. Il aura notamment pour rôle d'établir un état des lieux de l'évolution des pratiques dans les entreprises et de faire un bilan de la mise en œuvre du présent accord.

XII. Situations des entreprises de moins de 50 salariés

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés visés à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

XIII. Révision

Le présent accord pourra être révisé conformément aux dispositions légales.

Cet accord ne peut être révisé en tout ou partie qu'après un délai de prévenance de 3 mois.

La ou les parties signataires et représentatives dans la branche envisageant la révision du présent accord devront notifier aux autres parties représentatives dans la branche, par lettre recommandée avec accusé de réception, leur demande de révision. Cette demande devra être accompagnée éventuellement et si possible d'un nouveau projet.

XIV. Dénonciation

Le présent accord peut être dénoncé, totalement ou partiellement, par l'une ou l'autre des parties contractantes dans les conditions et délais prévus par les articles L. 2222-6 et L. 2261-9 et suivants du code du travail.

XV. Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

XV. Dépôt

Le présent accord sera déposé en deux exemplaires auprès de la Direction Générale du Travail, dans les conditions prévues aux dispositions des articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du Code du Travail.

Un exemplaire sera remis au Secrétariat-greffe du Conseil de prud'hommes de Paris.

Autrement dit, l'accord ne sera déposé à l'administration qu'après expiration de la procédure d'opposition prévue à l'article L. 2231-8 du Code du travail.

XVI. Demande d'extension et entrée en vigueur

Les parties signataires demanderont l'extension de présent accord, conformément aux dispositions des articles L. 2261-15 suivants du Code du Travail.

Sans préjudice des effets rattachés à l'extension, l'application de l'accord est obligatoire pour les entreprises adhérentes à l'organisation syndicale d'employeurs signataire.

L'accord s'appliquera à compter du 2 novembre 2022.

Il est ainsi convenu que, pour les entreprises non adhérentes à l'organisation syndicale d'employeurs signataire, le présent accord entrera en vigueur le premier jour du mois suivant celui au cours duquel est publié l'arrêté d'extension au Journal officiel.

Insertion et maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap

Accord du 24 février 2023

[Étendu par arr. 11 déc. 2024, JO 14 déc., applicable à compter du lendemain du jour de la signature pour les entreprises adhérentes et à compter du 1^{er} jour du mois suivant celui au cours duquel est publié l'arrêté d'extension au Journal Officiel pour les entreprises non adhérentes]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération des chambres syndicales de l'industrie du verre ;
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.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;
CFE-CGC ;
CGT ;
CGT-FO ;
UNSA.

Préambule

La loi du 11 février 2005 définit le handicap comme «toute limitation d'activité ou restriction de participation à la vie en société subie dans son environnement par une personne en raison d'une altération substantielle, durable ou définitive d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales, cognitives ou psychiques, d'un polyhandicap ou d'un trouble de la santé invalidant».

La Convention relative aux droits des personnes handicapées, adoptée par l'Organisation des Nations unies (ONU) le 13 décembre 2006 et entrée en vigueur le 3 mai 2008, définit la discrimination due au handicap comme «toute distinction, exclusion ou restriction fondée sur le handicap qui a pour objet ou pour effet de compromettre ou réduire à néant la reconnaissance, la jouissance ou l'exercice, sur la base de l'égalité avec les autres, de tous les droits de l'homme et de toutes les libertés fondamentales» (article 2).

L'article L. 5212-2 du Code du Travail dispose que tout employeur emploie des bénéficiaires de l'obligation d'emploi mentionnés à l'article L. 5212-13 du Code du Travail dans la proportion minimale de 6 % de l'effectif total de ses salariés.

La loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018, en vigueur depuis le 1^{er} janvier 2020, «pour la liberté de choisir son avenir professionnel» réforme l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH).

Les signataires de l'accord reconnaissent qu'il est nécessaire de souligner l'importance de promouvoir l'insertion et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap, ainsi que la prise en compte de la situation des salariés ayant à charge un proche en situation de handicap («proche aidant»). La notion de «situation de handicap» doit être entendue comme l'un des paramètres afin de définir l'aptitude à un poste. L'adaptation ergonomique doit être une approche systématique afin de prévenir l'apparition de troubles physiques ou psychiques.

Le présent accord vise à impulser une dynamique sur un sujet impactant pour toutes les entreprises verrières. Il a pour but de servir de point d'appui aux entreprises de la Branche des industries du verre, afin qu'elles puissent être accompagnées dans leur propre politique d'insertion et de maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap.

Il est précisé que le présent accord ne permet pas une exonération de l'obligation d'emploi des travailleurs en situation de handicap telle que visée à l'article L. 5212-2 du Code du Travail qui dispose que «tout employeur emploie des bénéficiaires de l'obligation d'emploi mentionnés à l'article L. 5212-13 dans la proportion minimale de 6 % de l'effectif total de ses salariés»

Par conséquent il est convenu ce qui suit :

Plan de l'accord

- I) Champ d'application
- II) Bénéficiaires de l'accord
- III) Respect de la Confidentialité
- IV) Insertion et maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap
- V) Mise en œuvre de politiques spécifiques à l'égard du handicap
- VI) Maintien dans l'emploi des salariés devenus en situation de handicap
- VII) Actions en faveur des proches aidants
- VIII) Suivi de l'accord dans la Branche

-
- IX) Révision de l'accord
 - X) Dénonciation de l'accord
 - XI) Durée de l'accord
 - XII) Dépôt de l'accord
 - XIII) Demande d'extension et entrée en vigueur

I. Champ d'application

Le présent accord s'applique à l'ensemble des entreprises et des salarié(e)s relevant de la Convention Collective Nationale des industries de fabrication mécanique du verre du 8 juin 1972 (IDCC 669).

II. Bénéficiaires de l'Accord

Selon l'article L. 5212-13 du Code du Travail, la liste des bénéficiaires de l'obligation d'emploi instituée par l'article L. 5212-2 du même code sont :

1° Les travailleurs reconnus handicapés par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées mentionnée à l'article L. 146-9 du code de l'action sociale et des familles

2° Les victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ayant entraîné une incapacité permanente au moins égale à 10 % et titulaires d'une rente attribuée au titre du régime général de sécurité sociale ou de tout autre régime de protection sociale obligatoire ;

3° Les titulaires d'une pension d'invalidité attribuée au titre du régime général de sécurité sociale, de tout autre régime de protection sociale obligatoire ou au titre des dispositions régissant les agents publics à condition que l'invalidité des intéressés réduise au moins des deux tiers leur capacité de travail ou de gain ;

4° Les bénéficiaires mentionnés à l'article L. 241-2 du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de guerre ;

5° Les bénéficiaires mentionnés aux articles L. 241-3 et L. 241-4 du même code ;

6° Les titulaires d'une allocation ou d'une rente d'invalidité attribuée dans les conditions définies par la loi n° 91-1389 du 31 décembre 1991 relative à la protection sociale des sapeurs-pompiers volontaires en cas d'accident survenu ou de maladie contractée en service ;

7° Les titulaires de la carte «mobilité inclusion» portant la mention «invalidité» définie à l'article L. 241-3 du code de l'action sociale et des familles ;

8° Les titulaires de l'allocation aux adultes handicapés.

Cet accord concerne les nouveaux embauchés via des mesures d'accueil et d'insertion comme les salariés déjà en poste, en situation de handicap définitif ou temporaire ou ceux qui deviennent en situation de handicap.

III. Respect de la confidentialité

Les signataires rappellent que le présent accord s'applique dans le respect de la confidentialité sur le statut des travailleurs en situation de handicap.

Le statut des travailleurs en situation de handicap relève de la vie privée et constitue à ce titre une information qui ne peut pas être divulguée sans l'accord du futur salarié ou du salarié intéressé.

Seul le Service de Santé au Travail est autorisé à détenir des informations sur l'état de santé des travailleurs en situation de handicap. Le salarié peut demander au Service de Santé au Travail de conserver la confidentialité concernant son statut vis-à-vis de son employeur.

IV. Insertion et maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap

Il est rappelé que toutes les entreprises, y compris celles de moins de 20 salariés, doivent également déclarer depuis le 1^{er} janvier 2020 la présence de travailleurs en situation de handicap dans leurs effectifs.

Dans ce cadre, toute politique en faveur des travailleurs en situation de handicap doit privilégier l'embauche directe, et assurer le maintien dans l'emploi, notamment par la mise en œuvre d'actions de prévention, de promotion, d'adaptation et de formation (en particulier des apprentis en situation de handicap), ainsi que de l'égalité de traitement en termes de qualification et de classification.

Dans le cas de l'utilisation par un salarié en situation de handicap du CPF pour favoriser son insertion ou son maintien dans l'emploi, les entreprises financeront le «ticket modérateur» du salarié introduit par la loi de finances pour 2023 et qui sera précisé dans le cadre d'un décret d'application.

Par cet accord, les parties signataires se fixent donc la réalisation des actions suivantes :

La sensibilisation des salariés et des entreprises de la Branche des industries de fabrication mécanique du verre à

la situation rencontrée par les salariés du fait de leur situation de handicap

L'instauration d'un cadre d'actions visant à aider les entreprises dans la mise en œuvre de leur politique à l'égard du handicap

Favoriser le maintien dans l'emploi des salariés devenus en situation de handicap

Les interventions des entreprises du secteur protégé

Inviter les entreprises de la Branche à prendre en considération la situation de «proche-aidant»

Les différents acteurs au sein des entreprises de la Branche

La direction d'entreprise a un rôle majeur dans l'impulsion de la politique générale sur les salariés en situation de handicap. La direction des ressources humaines, l'encadrement et les salariés sont amenés à participer aux actions proposées afin de faciliter l'accueil et l'insertion du salarié en situation de handicap dans l'entreprise.

Les signataires rappellent que les conditions de travail des travailleurs en situation de handicap doivent être identifiées au sein du document unique et d'évaluation des risques.

Le référent handicap de la Branche nommé par la Fédération des Chambres syndicales de l'Industrie du verre guidera la direction d'entreprise dans son rôle.

Il est également rappelé le rôle au sein des entreprises de la Branche :

Des partenaires sociaux au sein des institutions représentatives du personnel (CSE et CSSCT) qui sont informés et consultés sur la politique de handicap de l'entreprise et en particulier sur les mesures à prendre en vue de faciliter l'insertion ou le maintien au travail des personnes en situation de handicap, notamment en ce qui concerne l'aménagement des postes de travail.

Du service de la médecine du travail qui est une source de proposition en matière d'adaptation de certains postes ou de modification de procédures de travail pour faciliter l'insertion en milieu ordinaire de travail des salariés en situation de handicap.

Il est rappelé qu'aux termes de l'article L 5213-6-1 du Code du Travail, un référent chargé d'orienter, d'informer et d'accompagner les personnes en situation de handicap doit être désigné dans les entreprises d'au moins 250 salariés.

Lors du réexamen du présent accord, dans les conditions prévues à l'article IX ci-dessous, les parties mèneront une réflexion sur l'opportunité de diminuer ce seuil de 250 salariés. Les parties signataires invitent d'ores et déjà les entreprises d'au moins 50 salariés à envisager la désignation d'un référent handicap.

Les signataires de l'accord proposent aux entreprises d'envisager la candidature de salariés issus de la diversité tant de profils que de parcours au sein de leurs effectifs à la fonction de référent handicap.

Pour les entreprises de la Branche dont les effectifs sont inférieurs à 250 salariés, la Direction, le CSE et/ou le CSSCT porte une attention toute particulière à la mise en œuvre des mesures définies dans le présent accord.

Le référent handicap de l'entreprise bénéficie d'une formation nécessaire à l'exercice de sa mission, qui est financée par l'entreprise. Les moyens nécessaires à la réalisation de sa mission seront définis en entreprise.

Sensibilisation et communication

Les entreprises de la Branche de fabrication mécanique du verre organiseront, avec l'appui du référent handicap de la Branche, des actions de sensibilisation, d'information ou de communication en interne destinées à l'ensemble du personnel aux fins de :

Déconstruire les préjugés et les représentations sur le handicap et permettre à chacun d'identifier ses propres représentations par rapport au handicap ;

Donner un premier niveau d'information à l'ensemble des salariés de l'entreprise sur les acteurs et les outils relatifs à l'emploi des personnes en situation de handicap, et en particulier sur la demande de reconnaissance de la qualité de travailleur en situation de handicap ;

Capitaliser et valoriser les expériences réussies en termes de recrutement et d'insertion, d'accompagnement des parcours professionnels des salariés en situation de handicap, de maintien dans l'emploi, de travail en commun avec le secteur protégé et adapté.

Les signataires de l'accord préconisent aux entreprises d'organiser, avec le support de l'AGEFIPH, une formation de sensibilisation des managers afin de favoriser l'intégration des salariés en situation de handicap.

Promotion de l'accord

Les signataires s'engagent à promouvoir le présent accord auprès des salariés, ainsi les directions des entreprises et les organisations syndicales s'engagent à faire leurs meilleurs efforts afin de communiquer sur les apports de cet accord auprès des salariés en situation de handicap.

V. Mise en œuvre de politiques spécifiques à l'égard du handicap

Le recrutement

Afin d'améliorer l'emploi de personnes en situation de handicap, la question du handicap est abordée dès la phase du recrutement.

Les entreprises sont invitées dans cette démarche à œuvrer avec tous les acteurs de l'emploi de personnes en situation de handicap, qu'ils soient publics ou privés (Référént Handicap de la Branche, AGEFIPH, Cap Emploi, Pôle Emploi, les Missions Locales...).

Lors du recrutement, l'employeur examine, à qualifications et expériences professionnelles égales, les candidatures de personnes en situation de handicap.

Les offres d'emploi, à usage externe, et les descriptions de poste ou de fonctions, à usage interne, présentent objectivement les caractéristiques du poste et les qualifications et expériences requises. En dehors de restrictions objectives, les entreprises préciseront que le poste est ouvert aux personnes en situation de handicap.

Ces offres d'emploi et ces descriptions de poste ou de fonction sont non discriminantes.

Formation des salariés en situation de handicap

Les salariés en situation de handicap doivent avoir accès, comme les autres salariés de l'entreprise, aux actions de formation professionnelle.

Les entreprises devront mettre en place des actions favorisant l'adaptation professionnelle des salariés en situation de handicap. Elles intègrent des dispositifs tels que :

Bilans de compétences ou bilans professionnels, permettant la prise en compte du handicap ;

Tutorat permettant l'adaptation au poste de travail ;

Favoriser des périodes d'immersion au sein d'autres services, lorsque le salarié concerné est dans une démarche de reconversion professionnelle nécessitée par le handicap.

En complément, une personne reconnue en situation de handicap peut aussi bénéficier d'un contrat d'apprentissage pour obtenir une qualification et bénéficier d'aménagements particuliers.

Les salariés en situation de handicap pourront solliciter auprès de la direction de l'entreprise un entretien destiné à faire le point sur leur situation professionnelle et leur intégration dans les équipes. Si cet entretien a lieu, il se tiendra au maximum tous les 2 ans, et viendra en complément des entretiens obligatoires réalisés avec leur hiérarchie. Les salariés en situation de handicap pourront à cette occasion se faire accompagner par le référent handicap de leur entreprise.

Le salarié en situation de handicap peut bénéficier d'un contrat de rééducation, apprendre un nouveau métier ou suivre un stage pour se réaccoutumer à son ancien emploi s'il est devenu inapte à exercer sa profession.

Dans le cadre de leurs consultations annuelles relatives à la formation professionnelle les entreprises préciseront la part du budget octroyée à la formation des salariés déclarés en situation de handicap.

Reconnaissance du handicap

Les signataires rappellent que la démarche tendant à la reconnaissance de la qualité de travailleur en situation de handicap est une démarche personnelle qui relève du seul choix du salarié, et qui ne peut entraîner une quelconque discrimination au sein de l'entreprise sur la considération de son handicap.

Cette démarche est indispensable pour que le salarié susceptible d'être reconnu travailleur en situation de handicap bénéficie de mesures d'accompagnement adaptées à sa situation professionnelle et personnelle.

Aménagement du poste de travail

Les entreprises doivent se doter des moyens suffisants pour aménager les conditions de travail des salariés en situation de handicap dans la limite des contraintes liées à leur organisation et leur environnement.

Elles étudieront les demandes d'aménagements faites par les salariés et validées par le médecin du travail ; et mettront en place avec l'assistance des organismes compétents, sur préconisation du médecin du travail, éventuellement avec l'appui d'autres spécialistes, toutes les améliorations ou adaptations nécessaires.

Les entreprises identifieront avec le salarié reconnu en situation de handicap les évolutions éventuelles du handicap et les moyens à mettre en œuvre pour :

Adapter son environnement de travail,

Et aider le salarié en situation de handicap à s'adapter à son environnement de travail

Les entreprises sensibiliseront le management et l'équipe de travail au cours de l'insertion d'un salarié reconnu en

situation de handicap dans une équipe, sous réserve de l'accord préalable dudit salarié et du respect du secret médical et des données afférentes à la santé.

Accessibilité

Les entreprises mettent à la disposition du personnel des emplacements de parking réservés aux salariés en situation de handicap et aux personnes en situation de handicap amenées à se rendre dans les locaux de l'entreprise, pour qu'elles puissent, en fonction de la nature de leur handicap, bénéficier de places réservées et adaptées au plus près des lieux de travail.

Les entreprises s'engagent à respecter la loi Handicap du 11 février 2005 en termes d'accessibilité.

Aménagement d'horaires de travail

Sur la base des propositions et/ou des recommandations du médecin du travail, l'entreprise examine, en liaison avec le salarié en situation de handicap et/ou à sa demande éventuelle, les aménagements pouvant être apportés à son temps de travail (horaires adaptés, travail à temps partiel...) afin de favoriser son accès à l'emploi ou son maintien dans l'emploi.

VI. Maintien dans l'emploi des salariés devenus en situation de handicap

Les entreprises s'engagent à rechercher en premier lieu le maintien du salarié devenu en situation de handicap, dans son poste ou un poste compatible avec ses aptitudes physiques et professionnelles, de la même catégorie ou équivalente avec une rémunération équivalente.

Il est rappelé que la CSSCT est une commission spécifique créée au sein du comité social et économique (CSE), qui traite des questions de santé, de sécurité et des conditions de travail. À la demande des salariés, les entreprises se rapprocheront des CSSCT afin d'étudier de manière anticipée les conditions de retour du salarié suite à une longue maladie pouvant amener à une situation de handicap.

Lorsque l'adaptation de l'environnement de travail ne suffit pas à permettre le maintien du travailleur en situation de handicap à son poste, l'employeur est tenu, dans le cadre des dispositions relatives à l'inaptitude, de proposer un autre emploi approprié à ses capacités.

Au cours de cette recherche de reclassement, les stages et contrats de réadaptation, de rééducation professionnelle et de formation professionnelle, visés aux articles L. 5213-3 et suivants du Code de travail, constituent des outils adaptés pour permettre au salarié inapte d'occuper son poste, ou un poste aménagé et adapté, conformément aux préconisations de la médecine du travail.

Pour accompagner les entreprises et leurs salariés dans la recherche et la construction de solutions adaptées à chaque situation, et pour faciliter l'accès aux aides et prestations techniques, humaines et financières attachées à ces démarches, la FCSIV recherche les moyens de promouvoir les relations entre l'AGEFIPH et les entreprises de la Branche des industries de fabrication mécanique du verre.

VII. Actions en faveur des proches aidants

Les entreprises de la Branche des industries de fabrication mécanique du verre examinent, sur demande du salarié, et dans la mesure des possibilités de l'organisation interne, la demande d'aménagement d'horaire ou de congé de la part des salariés amenés à s'occuper d'une personne en situation de handicap ou faisant l'objet d'une perte d'autonomie d'une particulière gravité (congé de «proche aidant» article L. 3142-16 du Code du Travail).

Une négociation d'accord d'entreprise permettant d'abonder le nombre de jours de congés «proche aidant» pourra être ouverte.

En application des articles L. 1225-65-1 et L. 3142-25-1 du Code du Travail, les signataires du présent accord rappellent le dispositif de don de jour de repos non pris au profit d'un(e) collègue proche aidant. Ce don de jours de repos permet, dans le cadre d'un accord d'entreprise, au salarié qui en bénéficie d'être rémunéré pendant son absence. Chaque entreprise ou établissement pourra ouvrir une négociation sur le sujet.

VIII. Suivi de l'accord dans la branche

Chaque entreprise établit, une déclaration annuelle sur l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (DOETH) dans les conditions légales et réglementaires en vigueur.

Dans le cadre de l'enquête sociale FCSIV, il sera demandé aux entreprises de la Branche de fabrication mécanique du verre de compléter les données fournies avec les indicateurs suivants :

- Nombre d'entreprises assujetties à l'OETH, Taux global d'OETH,
- Pourcentage d'entreprises atteignant le taux de 6 %,
- Somme globale versée par les entreprises de la Branche à l'AGEFIPH,
- Somme globale versée aux entreprises en sous-traitance auprès du secteur protégé, adapté,

— Pourcentage de travailleurs RQTH de la Branche (avec répartition par sexe, par âge, plus de 50 ans ou pas, par type de contrat de travail, CDI ou pas et d'ancienneté, plus de 10 ans)

Ces indicateurs seront repris dans l'élaboration du rapport annuel de branche.

IX. Situations des entreprises de moins de 50 salariés

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés visés à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

X. Révision

Le présent accord pourra être révisé conformément aux dispositions légales.

Cet accord ne peut être révisé en tout ou partie qu'après un délai de prévenance de 3 mois.

La ou les parties signataires et représentatives dans la branche envisageant la révision du présent accord devront notifier aux autres parties représentatives dans la branche, par lettre recommandée avec accusé de réception, leur demande de révision. Cette demande devra être accompagnée éventuellement d'un nouveau projet.

Les parties prévoient qu'un premier bilan de l'accord sera effectué dans un délai de 2 ans suivant sa signature. À cette occasion, les parties signataires pourront envisager de le réviser.

XI. Dénonciation

Le présent accord peut être dénoncé, totalement ou partiellement, par l'une ou l'autre des parties contractantes dans les conditions et délais prévus par les articles L. 2222-6 et L. 2261-9 et suivants du code du travail.

XII. Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

XIII. Dépôt

Le présent accord sera déposé en deux exemplaires auprès de la Direction Générale du Travail, dans les conditions prévues aux dispositions des articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du Code du Travail. Un exemplaire sera remis au Secrétariat-greffe du Conseil de prud'hommes de Paris.

Autrement dit, l'accord ne sera déposé à l'administration qu'après expiration de la procédure d'opposition prévue à l'article L. 2231-8 du Code du travail.

XIV. Demande d'extension et entrée en vigueur

Les parties signataires demanderont l'extension de présent accord, conformément aux dispositions des articles L. 2261-15 suivants du Code du Travail.

Sans préjudice des effets rattachés à l'extension, l'application de l'accord est obligatoire pour les entreprises adhérentes à l'organisation syndicale d'employeurs signataire.

L'accord s'appliquera à compter du lendemain du jour de la signature.

Il est ainsi convenu que, pour les entreprises non adhérentes à l'organisation syndicale d'employeurs signataire, le présent accord entrera en vigueur le premier jour du mois suivant celui au cours duquel est publié l'arrêté d'extension au Journal officiel.

Mesures urgentes en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle au sein de la Branche de fabrication mécanique du verre

Accord du 24 février 2023

[Non étendu, applicable à compter de sa signature pour une durée de deux ans]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CSVM ;

CSVT ;

FCSIV ;

CSFVP ;

CSVS.

Syndicat(s) de salarié(s) :

UNSA ;

FNTVC CGT ;
FEC - FO ;
FCE CFDT ;
CFE CGC Chimie.

Préambule

À travers cet accord, les parties signataires démontrent leur capacité à s'entendre pour s'adapter à leur environnement et au contexte économique exigeant, ainsi que leur capacité à innover sans cesse pour répondre aux besoins des entreprises et des salariés. Elles rappellent leur attachement à un dialogue social vivant et constructif qui met l'entreprise et l'emploi au cœur de leurs préoccupations.

Cet accord s'inscrit dans le cadre de l'accord du 13 octobre 2005 relatif à la formation professionnelle, modifié par son avenant du 14 septembre 2006.

L'objectif est de définir conjointement des mesures urgentes en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle en vue d'accompagner les entreprises au sein de la Branche de fabrication mécanique du verre travaillant dans des secteurs en difficulté, confrontées à de graves difficultés économiques conjoncturelles.

À travers ces mesures, les parties signataires s'attachent à :

- Soutenir les entreprises confrontées à des baisses d'activité propre à chaque sous-secteur de la Branche,
- Défendre l'emploi dans les entreprises de filières rencontrant des baisses d'activité, via la formation professionnelle pour le maintien et le développement des compétences et des qualifications des salariés

Réalisation du diagnostic préalable :

Un diagnostic quantitatif et qualitatif portant sur la situation économique et de l'emploi a été réalisé par l'observatoire de l'opérateur de compétence interindustriel à la demande des partenaires sociaux au cours de la négociation du présent accord.

Ce diagnostic partagé fait ressortir les principaux éléments suivants :

- Pour toutes les entreprises diagnostiquées : des augmentations très fortes des prix de l'énergie dans un contexte d'installations et fours très énérgo-intensifs,
- Des problématiques également liées à l'augmentation des coûts de certaines matières premières,
- Des marchés en dégradation en 2022 après un rebond constaté en 2021 : art de la table, équipement des ménages, construction neuve immobilière, automobile où l'on constate une baisse de la demande liée directement à l'augmentation des prix (énergie, inflation) et à la hausse exceptionnelle de la consommation liée au Covid.
- Cependant certaines entreprises de la Branche restent sur des marchés dynamiques et qui se portent plutôt bien : laine de verre, emballage.
- La Branche fait le constat d'une situation très contrastée : le climat d'incertitude est partagé par tous les acteurs, mais ce qui est notable c'est une baisse globale avec des sous-secteurs de la Branche qui subissent de plein fouet plusieurs facteurs conjoncturels négatifs lorsque d'autres sous-secteurs sont dans une pleine utilisation des capacités de production.
- Des difficultés de recrutement difficile malgré les besoins plutôt en baisse : au-delà des problématiques communes à l'industrie (marché de l'emploi tendu, tension sur la maintenance, image de l'industrie), les métiers de production tendent à gagner en qualification ce qui accroît l'investissement temps et financier des entreprises.
- Des perspectives 2023 plutôt pessimistes dans les sous-secteurs déjà fortement impactés : un marché ralenti, et pas de perspective positive sur la diminution des coûts.
- Plusieurs arrêts de fours ou arrêt de lignes ont été réalisés en fin 2022, impliquant un recours massif à l'APLD dans les entreprises de filières rencontrant des difficultés.

Les éléments conjoncturels

Pour certains sous-secteurs la concurrence est très mondialisée et tout handicap de productivité est très durement ressenti.

Depuis 2020 les entreprises de la Branche ont dû faire face à de nombreuses crises conjoncturelles qui se sont enchaînées et cumulées les unes après les autres et qui les ont impactées économiquement de manière différenciée selon les secteurs d'activité :

- 2020 crise de la Covid et ses impacts sur l'emploi et le recours significatif à l'APLD ;
- 2021 et suivantes : crise des approvisionnements qui a entraîné une hausse des prix de matières premières et des produits semi-finis. Néanmoins le secteur a constaté une hausse de l'activité liée au rattrapage post Covid dans un

contexte de hausse du coût des approvisionnement qui a dégradé la marge des entreprises du secteur ;

- 2022 : se sont cumulés les impacts liés à la politique zéro Covid en Chine, les effets de la guerre en Ukraine et les conséquences des sanctions successives et politique d'embargo vis-à-vis de la Russie et la hausse significative du niveau d'inflation qui s'en est suivie. Les entreprises de certains secteurs verriers ont dû faire face à un effet ciseau baisse du chiffre d'affaires du fait de la baisse de la consommation des ménages et dégradation de la marge des entreprises liée aux hausses des coûts cumulée (approvisionnements, énergie, mains d'œuvre), avec une incapacité à répercuter la hausse des coûts.

Les réductions d'activité constatées sont conjoncturelles. Les signataires de l'accord veulent permettre aux entreprises ainsi impactées de former leur personnel afin de reprendre l'activité dans de meilleures conditions dès que ces éléments conjoncturels négatifs auront été atténués.

Évolution des métiers

Des difficultés de recrutement difficile malgré les besoins plutôt en baisse : au-delà des problématiques communes à l'industrie (marché de l'emploi tendu, tension sur la maintenance, image de l'industrie), les métiers de production tendent à gagner en qualification ce qui accroît l'investissement temps et financier des entreprises.

Des métiers en tension :

- Maintenance : pénurie de candidats, peu de formation/volume de sortants
- Technicien de production : des profils rares alors que les besoins sont en augmentation (notamment en digitalisation, robotisation). Dans ce cadre, la plupart sont formés totalement en interne (ex : accompagnement au CQP conducteur de ligne)
- En contre point les métiers opérateur de production peuvent être considérés comme moins difficiles à recruter (mais besoin en baisse en tendance)

Une concurrence d'autres entreprises qui s'accroît dans certains bassins d'emploi : plus modernes (ex : activité batterie), plus attractives (conditions ; horaires postés ; bruits ; chaleur ;), des perspectives économiques perçues comme plus positives.

I) Champ d'application

Le présent accord s'applique à l'ensemble des entreprises et des salarié(e)s relevant de la Convention Collective Nationale des industries de fabrication mécanique du verre du 8 juin 1972 (IDCC 669).

Il s'applique indistinctement à tous les salariés, cadres et non cadres, en contrat à durée déterminée et indéterminée des entreprises précitées sans distinction d'aucune sorte.

Les parties signataires souhaitent qu'une vigilance particulière soit faite pour les entreprises de moins de 300 salariés.

Les parties signataires rappellent qu'en tout état de cause, l'employeur s'efforce d'assurer l'égalité dans l'accès à la formation des femmes et des hommes.

II) Actions de formation professionnelle

Les partenaires sociaux de la Branche s'accordent sur le fait que la formation professionnelle est un moyen privilégié pour que les salariés développent des connaissances, des compétences et un savoir-faire leur procurant les capacités d'adaptation aux différentes mutations qui s'imposent à l'entreprise.

Les actions de formation professionnelle continue mises en œuvre dans le cadre du présent accord visent à permettre aux entreprises de la Branche de :

- Favoriser la préservation et la transmission des savoir-faire
- Développer les passerelles entre les métiers
- Maintenir et développer les compétences et les qualifications des salariés notamment à travers des formations qualifiantes et certifiantes
- Anticiper les évolutions des procédés et des organisations : accompagner l'évolution des métiers liée à la numérisation et de l'automatisation des process ; accompagner les salariés dans leur appropriation des outils et méthodes de travail
- Permettre l'adaptation des salariés aux évolutions de leur fonction
- S'approprier les enjeux en termes de responsabilité sociale des entreprises et de développement durable de la filière

Les partenaires sociaux, afin de répondre aux attendus d'un accord de mesure d'urgence s'accordent pour que seules les formations dont le coût horaire pédagogique par stagiaire est inférieur ou égal à 80 euros sont concernées par le dispositif.

III) Financement spécifique prévu par le présent accord

Les signataires du présent accord conviennent de permettre aux entreprises qui subissent les événements conjoncturels précités sans pouvoir les répercuter sur leur prix, de faire financer dans le cadre des mesures urgentes tout parcours de formation aussi bien interne qu'externe afin d'offrir le panel le plus large de solutions aux salariés et aux entreprises.

La prise en charge des actions se fera dans la limite du budget arrêté par le Conseil d'Administration de l'OPCO2I, et selon les conditions de prise en charge définies par le Conseil d'Administration de l'OPCO2I.

Les parties signataires précisent que pour bénéficier de ce financement spécifique, l'entreprise demanderesse devra être considérée comme étant en difficulté du fait d'événements conjoncturels précités.

Sont considérées comme étant en difficulté les entreprises (liste non cumulative) :

- Qui répondent aux critères de l'article 1233-3 du code du travail (difficultés économiques),
- Ayant fermé ou mis en veille au moins un outil de production (four ou ligne),
- Ayant conclu un accord APLD et l'ayant activé

Les financements spécifiques prévus par le présent accord pourront s'articuler, le cas échéant, avec les autres sources de financement de l'OPCO2I (Fonds FNE, Plan de Développement des entreprises de Moins de 50 salariés, cofinancements régionaux...).

IV) Financement

Dans le cadre des actions de formation précitées, la prise en charge par l'OPCO2I sera la suivante :

- Les coûts pédagogiques : 100 %
- Les rémunérations : prise en charge dans la limite de 30 euros de l'heure
- Les frais annexes de repas, de transport (Plafond tarif SNCF 2nd Classe/ indemnités kilométriques conformément au barème administratif en vigueur) et d'hébergement plafonnés à 150 euros par jour.

Le résiduel éventuel sera pris en charge par l'entreprise, selon les dispositifs en vigueur dans l'entreprise.

Le montant prévisionnel de l'enveloppe budgétaire souhaitée par les parties signataires est de 2,5 millions d'euros pour la durée de l'accord.

V) Accord à durée déterminée

Conformément à la durée maximale prévue par l'article L. 6332-1-3 du code du travail, le présent accord est conclu pour une durée de 2 ans à compter de sa signature.

À l'expiration de cette durée, l'accord cessera de produire ses effets.

VI) Suivi de l'accord

Les parties signataires au présent accord conviennent de réaliser chaque semestre dans le cadre d'une réunion dédiée de la Commission paritaire nationale de l'emploi de la Branche, un bilan de l'impact de celui-ci sur le recours des entreprises aux actions de formation.

Un bilan quantitatif et qualitatif des formations réalisées ainsi qu'un état des financements engagés seront réalisés en lien avec l'OPCO2I.

La Branche présentera une fois par an, après demande auprès de ses adhérents, un tableau reprenant les sociétés, les formations effectuées, et la distinction femme/homme.

La CPNE pourra soumettre à la CPPNI toute demande d'ajustement nécessaire du présent accord dans le cadre d'un avenant.

VII) Dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

Au regard de l'objet du présent accord les partenaires sociaux considèrent qu'il n'y a pas lieu de prévoir des stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés visés à l'article L. 2232-10-1 du Code du travail.

VIII) Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Les parties signataires au présent accord rappellent que l'accès à la formation professionnelle est un facteur déterminant pour assurer l'égalité entre les femmes et les hommes dans l'évolution des qualifications et du déroulement de la carrière professionnelle.

À cet égard, les entreprises assureront un accès équilibré à la formation professionnelle entre les femmes et les hommes et étudieront les modalités d'organisation des formations en prenant en compte, dans la mesure du possible, les contraintes de la vie familiale.

IX) Révision

Le présent accord pourra être révisé conformément aux dispositions légales.

Cet accord ne peut être révisé en tout ou partie qu'après un délai de prévenance de 3 mois.

La ou les parties signataires et représentatives dans la Branche envisageant la révision du présent accord devront notifier aux autres parties représentatives dans la Branche, par lettre recommandée avec accusé de réception, leur demande de révision. Cette demande devra être accompagnée éventuellement et si possible d'un nouveau projet.

X) Dépôt

Le présent accord sera déposé en deux exemplaires auprès de la Direction Générale du Travail, dans les conditions prévues aux dispositions des articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du Code du Travail. Un exemplaire sera remis au Secrétariat-greffe du Conseil de prud'hommes de Paris.

Autrement dit, l'accord ne sera déposé à l'administration qu'après expiration de la procédure d'opposition prévue à l'article L. 2231-8 du Code du travail.

Accord du 6 mai 2025

[Non étendu]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FCSIV.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFE-CGC ;

CFDT ;

UNSA ;

CGT-FO.

Préambule

À travers cet accord, les parties signataires confirment leur capacité à s'entendre pour s'adapter à leur environnement et au contexte économique exigeant, ainsi que leur capacité à innover sans cesse pour répondre aux besoins des entreprises et des salariés. Elles rappellent leur attachement à un dialogue social vivant et constructif qui met l'entreprise et l'emploi au cœur de leurs préoccupations.

Cet accord s'inscrit dans le cadre de l'accord du 13 octobre 2005 relatif à la formation professionnelle, modifié par son avenant du 14 septembre 2006.

L'objectif est de définir conjointement des mesures urgentes en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle en vue d'accompagner les entreprises au sein de la Branche de fabrication mécanique du verre travaillant dans des secteurs en difficulté, confrontées à de graves difficultés économiques conjoncturelles.

À travers ces mesures, les parties signataires s'attachent à :

- *Soutenir les entreprises confrontées à des baisses d'activité propre à chaque sous-secteur de la Branche,*
- *Défendre l'emploi dans les entreprises de filières rencontrant des baisses d'activité, via la formation professionnelle pour le maintien et le développement des compétences et des qualifications des salariés*

Réalisation du diagnostic préalable :

Un diagnostic quantitatif et qualitatif portant sur la situation économique et de l'emploi a été réalisé par l'observatoire de l'opérateur de compétence interindustriel à la demande des partenaires sociaux au cours de la négociation du présent accord.

Ce diagnostic partagé fait ressortir les principaux éléments suivants :

- *Les verriers victimes d'un effet ciseau conjoncturel : la filière de la fabrication mécanique du verre traverse une crise majeure entre le repli de la production (– 20 % en deux ans) lié à la baisse marquée de la demande sur la quasi-totalité de ses débouchés (boissons, cosmétiques, bâtiment, auto, etc.) et la flambée des coûts depuis 2022. L'inflation des charges (énergie, matières premières, salaires) a dangereusement comprimé les marges et aucun signe ne laisse entrevoir d'amélioration à court terme. L'équilibre financier des industriels est donc menacé alors que leurs entreprises doivent investir massivement dans leur transition technologique et environnementale, avec des impacts majeurs sur l'emploi qu'il faut absorber par des recrutements et des formations, eux-mêmes très coûteux.*
- *Une gestion de l'emploi sous contrainte : face à cette conjoncture dégradée, les entreprises ont mis en place des mesures d'ajustement à court terme comme l'interruption des contrats d'intérim, le gel des recrutements, ou encore le chômage partiel. Mais ces mesures conjoncturelles risquent d'aggraver d'une part les problématiques structurelles liées au vieillissement des effectifs, qui se traduit chaque année par de nombreux départs en retraite, et d'autre part*

le manque d'attractivité des métiers. Ainsi, les industriels du verre risquent de perdre des compétences stratégiques dans les prochaines années, mais aussi de manquer de main-d'œuvre pour être en mesure de répondre à une reprise - attendue et souhaitée - de la demande.

• **Un impératif de soutien à la formation :** les mutations technologiques (automatisation, digitalisation, transition énergétique) transforment en profondeur les métiers du verre. Pour rester compétitive, la branche doit accélérer la montée en compétences de ses salariés, notamment sur les sujets techniques, environnementaux et numériques. Cela suppose des investissements en formation importants, dans un contexte où les capacités financières des entreprises sont limitées. L'appui des pouvoirs publics, de l'OPCO2I et des partenaires territoriaux est nécessaire pour structurer une offre de formation adaptée, accessible et mutualisée.

Les éléments conjoncturels

Pour certains sous-secteurs la concurrence est très mondialisée et tout handicap de productivité est très durement ressenti.

Depuis 2022 les entreprises de la Branche ont dû faire face à de nombreuses crises conjoncturelles qui se sont enchaînées et cumulées les unes après les autres et qui les ont impactées économiquement de manière différenciée selon les secteurs d'activité :

- 2022 : se sont cumulés les impacts liés à la politique zéro COVID en Chine, les effets de la guerre en Ukraine et les conséquences des sanctions successives et politique d'embargo vis-à-vis de la Russie et la hausse significative du niveau d'inflation qui s'en est suivie. Les entreprises de certains secteurs verriers ont dû faire face à un effet ciseau baisse du chiffre d'affaires du fait de la baisse de la consommation des ménages et dégradation de la marge des entreprises liée aux hausses des coûts cumulée (approvisionnements, énergie, main d'œuvre), avec une grande difficulté à répercuter la hausse des coûts.

- 2023 : récession en Allemagne et durcissement des conditions de financement

- 2024 : crise dans l'automobile, l'emballage (déstockage suite à surstockage) et la construction (neuf et rénovation, MaPrim' Renov')

- 2025 : crise en Ukraine, changement de présidence américaine

Les réductions d'activité constatées sont conjoncturelles. Les signataires de l'accord veulent permettre aux entreprises ainsi impactées de former leur personnel afin de reprendre l'activité dans de meilleures conditions dès que ces éléments conjoncturels négatifs auront été atténués.

Évolution des métiers

Des difficultés de recrutement difficile malgré les besoins plutôt en baisse : au-delà des problématiques communes à l'industrie (marché de l'emploi tendu, tension sur la maintenance, image de l'industrie), les métiers de production tendent à gagner en qualification ce qui accroît l'investissement temps et financier des entreprises.

Des métiers en tension :

- **Maintenance :** pénurie de candidats, peu de formation/volume de sortants
- **Technicien de production :** des profils rares alors que les besoins sont en augmentation (notamment en digitalisation, robotisation). Dans ce cadre, la plupart sont formés totalement en interne (ex : accompagnement au CQP conducteur de ligne)
- **En contre point les métiers opérateur de production** peuvent être considérés comme moins difficiles à recruter (mais besoin en baisse en tendance)

Une concurrence d'autres entreprises qui s'accroît dans certains bassins d'emploi : plus modernes (ex/ gigafactory batterie), plus attractives (conditions ; horaires postés ; bruits ; chaleur ;), des perspectives économiques perçues comme plus positives (nucléaire)

I. Champ d'application

Le présent accord s'applique à l'ensemble des entreprises et des salarié(e)s relevant de la Convention Collective Nationale des industries de fabrication mécanique du verre du 8 juin 1972 (IDCC 669).

Il s'applique indistinctement à tous les salariés, cadres et non cadres, en contrat à durée déterminée et indéterminée des entreprises précitées sans distinction d'aucune sorte.

Les parties signataires rappellent qu'en tout état de cause, l'employeur s'efforce d'assurer l'égalité dans l'accès à la formation des femmes et des hommes.

II. Actions de formation professionnelle

Les partenaires sociaux de la Branche s'accordent sur le fait que la formation professionnelle est un moyen privilégié pour que les salariés développent des connaissances, des compétences et un savoir-faire leur procurant les

capacités d'adaptation aux différentes mutations qui s'imposent à l'entreprise.

Les actions de formation professionnelle continue mises en œuvre dans le cadre du présent accord visent à permettre aux entreprises de la Branche de :

- Favoriser la préservation et la transmission des savoir-faire
- Développer les passerelles entre les métiers
- Maintenir et développer les compétences et les qualifications des salariés notamment à travers des formations qualifiantes et certifiantes
- Anticiper les évolutions des procédés et des organisations : accompagner l'évolution des métiers liée à la numérisation et de l'automatisation des process ; accompagner les salariés dans leur appropriation des outils et méthodes de travail
- Permettre l'adaptation des salariés aux évolutions de leur fonction
- S'approprier les enjeux en termes de responsabilité sociale des entreprises et de développement durable de la filière

Les partenaires sociaux, afin de répondre aux attendus d'un accord de mesure d'urgence s'accordent pour que seules les formations dont le coût horaire pédagogique par stagiaire est inférieur ou égal à 80 euros sont concernées par le dispositif.

Les partenaires sociaux réaffirment leur volonté commune quant à une utilisation responsable des fonds paritaires dédiés.

III. Financement spécifique prévu par le présent accord

Les signataires du présent accord conviennent de permettre aux entreprises qui subissent les événements conjoncturels précités, de faire financer dans le cadre des mesures urgentes tout parcours de formation aussi bien interne qu'externe afin d'offrir le panel le plus large de solutions aux salariés et aux entreprises.

La prise en charge des actions se fera dans la limite du budget arrêté par le Conseil d'Administration de l'OPCO2I, et selon les conditions de prise en charge définies par le Conseil d'Administration de l'OPCO2I.

Les parties signataires précisent que pour bénéficier de ce financement spécifique, l'entreprise demanderesse devra être considérée comme étant en difficulté du fait d'événements conjoncturels précités.

Sont considérées comme étant en difficulté les entreprises (liste non cumulative) :

- Qui répondent aux critères de l'article 1233-3 du code du travail (difficultés économiques),
- Ayant fermé ou mis en veille au moins un outil de production (four ou ligne),
- Ayant activé le chômage partiel

L'entreprise demanderesse, répondant à l'un des critères ci-dessus, devra en outre solliciter l'avis de son Comité Social et Economique (CSE) dans les conditions de l'article L. 2312-8 du Code du travail, quant à l'utilisation de ce financement (condition cumulative).

Les financements spécifiques prévus par le présent accord pourront s'articuler, le cas échéant, avec les autres sources de financement de l'OPCO2I (Fonds FNE, Plan de Développement des entreprises de Moins de 50 salariés, cofinancements régionaux...).

IV. Financement

Dans le cadre des actions de formation précitées, la prise en charge par l'OPCO2I sera la suivante :

- Les coûts pédagogiques : 100 %
- Les rémunérations : prise en charge dans la limite de 30 euros de l'heure
- Les frais annexes de repas, de transport (Plafond tarif SNCF 2nd Classe/ indemnités kilométriques conformément au barème administratif en vigueur) et d'hébergement plafonnés à 150 euros par jour.

Le résiduel éventuel sera pris en charge par l'entreprise, selon les dispositifs en vigueur dans l'entreprise.

Le montant prévisionnel de l'enveloppe budgétaire souhaitée par les parties signataires est de 2,5 millions d'euros pour la durée de l'accord.

V. Accord à durée déterminée

Conformément à la durée maximale prévue par l'article L. 6332-1-3 du code du travail, le présent accord est conclu pour une durée de 2 ans à compter de sa signature.

À l'expiration de cette durée, l'accord cessera de produire ses effets.

VI. Suivi de l'accord

Les parties signataires au présent accord conviennent de réaliser chaque semestre dans le cadre d'une réunion

dédiée de la Commission paritaire nationale de l'emploi de la Branche, un bilan de l'impact de celui-ci sur le recours des entreprises aux actions de formation.

Un bilan quantitatif et qualitatif des formations réalisées ainsi qu'un état des financements engagés seront réalisés en lien avec l'OPCO21.

La Branche présentera une fois par an, après demande auprès de ses adhérents, un tableau reprenant les sociétés, les formations effectuées, et la distinction femme/homme.

La CPNE pourra soumettre à la CPPNI toute demande d'ajustement nécessaire du présent accord dans le cadre d'un avenant.

VII. Dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

Au regard de l'objet du présent accord les partenaires sociaux considèrent qu'il n'y a pas lieu de prévoir des stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés visés à l'article L. 2232-10-1 du Code du travail.

VIII. Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Les parties signataires au présent accord rappellent que l'accès à la formation professionnelle est un facteur déterminant pour assurer l'égalité entre les femmes et les hommes dans l'évolution des qualifications et du déroulement de la carrière professionnelle.

À cet égard, les entreprises assureront un accès équilibré à la formation professionnelle entre les femmes et les hommes et étudieront les modalités d'organisation des formations en prenant en compte, dans la mesure du possible, les contraintes de la vie familiale.

IX. Révision

Le présent accord pourra être révisé conformément aux dispositions légales.

Cet accord ne peut être révisé en tout ou partie qu'après un délai de prévenance de 3 mois.

La ou les parties signataires et représentatives dans la Branche envisageant la révision du présent accord devront notifier aux autres parties représentatives dans la Branche, par lettre recommandée avec accusé de réception, leur demande de révision. Cette demande devra être accompagnée éventuellement et si possible d'un nouveau projet.

X. Dépôt

Le présent accord sera déposé en deux exemplaires auprès de la Direction Générale du Travail, dans les conditions prévues aux dispositions des articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du Code du Travail. Un exemplaire sera remis au Secrétariat-greffe du Conseil de prud'hommes de Paris.

Autrement dit, l'accord ne sera déposé à l'administration qu'après expiration de la procédure d'opposition prévue à l'article L. 2231-8 du Code du travail.

