

# Convention collective

**VERRE (Fabrication mécanique)**



**N° de brochure : 3079**

**N° IDCC : 669**

**Date de dernière mise à jour : 2020-08-06**



## **Sommaire**



Convention collective nationale des industries de fabrication mécanique du verre du 8 juin 1972 .....	1
<i>Champ d'application</i> .....	1
<i>Salariés ne relevant pas de l'industrie mécanique du verre</i> .....	2
<i>Conventions régionales et locales</i> .....	2
<i>Durée, dénonciation et révision de la convention</i> .....	2
<i>Avantages acquis</i> .....	2
<i>Libre exercice du droit syndical et liberté d'opinion</i> .....	2
<i>Syndicats et section syndicale</i> .....	2
<i>Panneaux d'affichage</i> .....	4
<i>Conflits relatifs au droit syndical</i> .....	4
<i>Délégués du personnel</i> .....	5
<i>Désignation des délégués du personnel</i> .....	5
<i>Bureaux de vote</i> .....	6
<i>Déplacement des délégués du personnel</i> .....	6
<i>Délégués suppléants</i> .....	6
<i>Comités d'entreprises</i> .....	6
<i>Embauchage</i> .....	6
<i>Période d'essai</i> .....	6
<i>Visite médicale</i> .....	6
<i>Engagement définitif</i> .....	6
<i>Modifications des conditions de travail</i> .....	6
<i>Déplacement hors du territoire métropolitain</i> .....	7
<i>Promotion du personnel</i> .....	7
<i>Grille de classification</i> .....	7
<i>Définitions générales et emplois repères</i> .....	7
<i>Salaires</i> .....	8
<i>Salaire minimal professionnel, valeur du point mensuel, appointements mensuels minimaux, appointements mensuels garantis</i> .....	8
<i>Jeunes salariés</i> .....	8
<i>Bulletin de paie</i> .....	8
<i>Durée du travail</i> .....	8
<i>Jours fériés</i> .....	8
<i>Repos compensateur pour travail de nuit</i> .....	9
<i>Programmation des repos compensateurs</i> .....	9
<i>Ancienneté</i> .....	9
<i>Travaux pénibles, dangereux et insalubres</i> .....	9
<i>Primes de transport hors région parisienne et indemnités de déplacement en France métropolitaine</i> .....	9
<i>Déplacements de longue durée en France métropolitaine Congés de détente</i> .....	9
<i>Changement de résidence en France métropolitaine</i> .....	10
<i>Période militaire</i> .....	10
<i>Travail des femmes - Maternité (congé parental)</i> .....	10
<i>Hygiène et sécurité</i> .....	11
<i>Apprentissage</i> .....	12
<i>Autorisations d'absence pour raisons personnelles</i> .....	12
<i>Maladie grave d'un membre de la famille</i> .....	12
<i>Absences pour maladies et accidents</i> .....	13
<i>Congés payés</i> .....	13
<i>Réintégration</i> .....	14
<i>Réduction d'activité</i> .....	14
<i>Four mort</i> .....	14
<i>Inventions</i> .....	14
<i>Préavis - Notification du licenciement</i> .....	14
<i>Certificat de travail</i> .....	15
<i>Commission nationale paritaire d'interprétation</i> .....	15
<i>Commissions régionales et nationale de conciliation</i> .....	15
<i>Textes Attachés</i> .....	15
<i>Accord n° 1 du 24 avril 1975 relatif aux classifications</i> .....	15
<i>Modalités pratiques de classement des emplois dans les entreprises</i> .....	15
<i>Situations individuelles</i> .....	16
<i>Incidence sur les régimes de retraite complémentaire</i> .....	16
<i>Positionnement des CQP dans la grille de classification</i> .....	16
<i>Définition et reconnaissance de la polyvalence et/ou polycompétence</i> .....	16
<i>Dénonciation</i> .....	17
<i>Révision</i> .....	17
<i>Clause de suivi</i> .....	17
<i>Durée et entrée en vigueur</i> .....	17
<i>Annexe à l'accord n° 1 du 24 avril 1975 relatif aux classifications</i> .....	17
<i>Grille des classifications conventionnelles</i> .....	17
<i>Classifications</i> .....	18
<i>Classification des métiers</i> .....	18
<i>Agent sans spécialité (catégorie 2 ; coefficient 125).</i> .....	18
<i>Agent spécialisé 1er échelon (catégorie 3 a ; coefficient 135).</i> .....	18
<i>Agent spécialisé 2e échelon (catégorie 3 b ; coefficient 145).</i> .....	19
<i>Agent spécialisé 3e échelon (catégorie 3 c ; coefficient 155).</i> .....	19
<i>Agent qualifié 1er échelon (catégorie 4 a ; coefficient 165).</i> .....	20
<i>Agent qualifié 2e échelon (catégorie 4 b ; coefficient 180).</i> .....	21
<i>Agent qualifié 3e échelon (catégorie 4 c ; coefficient 190).</i> .....	21
<i>Agent hautement qualifié 1er échelon (catégorie 5 a ; coefficient 200).</i> .....	22
<i>Agent hautement qualifié 2e échelon (catégorie 5 b ; coefficient 215).</i> .....	23
<i>Techniciens, agents de maîtrise et cadres</i> .....	24
<i>Techniciens et agents de maîtrise (catégorie 6 a ; coefficient 230).</i> .....	24

Techniciens et agents de maîtrise (catégorie 6 b ; coefficient 250).	24
Techniciens et agents de maîtrise (catégorie 6 c ; coefficient 270).	25
Techniciens et agents de maîtrise (catégorie 6 d ; coefficient 290).	25
Techniciens et agents de maîtrise (catégorie 7 a, coefficient 315 ; ; catégorie 7 b, coefficient 345 ; catégorie 7 c, coefficient 375).	26
Cadres (catégorie 8 a ; coefficient 390, puis après un an 410).	26
Cadres (catégorie 8 b, coefficient 450 ; catégorie 8 c, coefficient 550 ; catégorie 8 d, coefficient 660).	26
Cadres (catégorie 9 ; coefficient 880).	26
Dispositions particulières concernant les cadres débutants	26
Annexe I à la convention collective du 8 juin 1972 : Conditions particulières de travail des ouvriers et employés	27
Conditions particulières de travail des ouvriers et employés	27
Bénéficiaires	27
Période d'essai	27
Majoration pour certaines heures de travail	28
Prime de panier du poste de nuit	28
Travail par poste	28
Travaux multiples - Remplacement et arrêt de travail	28
Indemnisation en cas de maladie ou accident	29
Prime d'ancienneté	29
Jours fériés travaillés	30
Déplacements	30
Travail des femmes mécanographes sur grosses machines et des standardistes	30
Préavis	30
Indemnité de licenciement	30
Départ à la retraite (à l'initiative du salarié)	30
Mise à la retraite (à l'initiative de l'employeur)	30
Départ en retraite entre soixante et soixante-cinq ans avec attribution de la retraite de sécurité sociale au taux plein	31
Annexe II à la convention collective du 8 juin 1972 relative aux conditions particulières de travail des agents de maîtrise, techniciens et assimilé et des cadres	31
Conditions particulières de travail des agents de maîtrise, techniciens et assimilés et des cadres	31
Bénéficiaires	31
Engagement	31
Période d'essai	32
Appointements et régime de travail	32
Indemnité de dérangement	32
Remplacement provisoire	32
Prime d'ancienneté	33
Indemnisation en cas de maladie ou accident	33
Déplacements	34
Changement de résidence	34
Clause de non-concurrence	34
Préavis	34
Indemnité de licenciement	34
Départ à la retraite (à l'initiative du salarié)	34
Mise à la retraite (à l'initiative de l'employeur)	35
Annexe Formation professionnelle - Accord du 8 décembre 1983	35
I. - Gestion de la contribution des employeurs obligatoirement affectée au financement du congé individuel de formation	36
II. - Rôle de la CNPE en matière de formation (Dispositions complétant celles de l'accord du 25 avril 1969)	36
Évolution des technologies et des fabrications et ses conséquences	36
Congés individuels	36
Actions de formation dans les entreprises	36
III - Rôle des commissions de formation des comités d'entreprise ou d'établissement	36
IV - Prise en considération de la qualification acquise du fait des actions de formation	36
V. - Accueil et insertion des jeunes dans l'entreprise	37
Accord du 15 mars 1995 relatif à la composition des délégations syndicales participant aux réunions paritaires de branche se tenant dans la cadre de la fédération des chambres syndicales de l'industrie du verre	37
Accord du 31 août 1999 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail	37
Chapitre Ier : Définitions	38
Chapitre II : Mise en oeuvre et modalités	39
Chapitre III : Heures supplémentaires	40
Chapitre IV : Disposition spécifique	40
Chapitre V : Compte épargne-temps	41
Chapitre VI : Travail à temps partiel	42
Chapitre VII : Dispositions générales	43
ANNEXE Accord du 1er février 1982 repris en l'état	43
Accord du 16 juillet 2001 relatif à la cessation anticipée d'activité de salariés	44
Préambule	44
Champ d'application professionnel	44
Conditions d'accès au dispositif de cessation anticipée d'activité de certains travailleurs salariés	44
Adhésion	45
Montant et versement de l'allocation	45
Les retraites complémentaires	45
La prévoyance et la mutuelle	45
Sortie du dispositif	46
La reprise partielle d'activité au sein de l'entreprise	46
Reprise d'une activité chez un autre employeur	46
Remplacement	46
Durée de l'accord	46
Dispositions administratives et juridiques	46
Suivi de l'accord	47
Entrée en vigueur	47
Dépôt	47
Accord du 13 octobre 2005 relatif à la formation professionnelle	47

Préambule .....	47
Chapitre Ier : Les objectifs et les publics de la formation professionnelle de la branche .....	47
Les publics .....	47
Chapitre II : L'Observatoire prospectif des métiers et des qualifications .....	48
Principe .....	48
Missions .....	48
Fonctionnement .....	48
Financement .....	48
Chapitre III : Contrat et période de professionnalisation .....	49
Le contrat de professionnalisation .....	49
Période de professionnalisation .....	50
Chapitre IV : Le droit individuel à la formation (DIF) .....	50
Montant du crédit d'heures et droit au cumul des heures de formation .....	50
Champ d'application du DIF .....	51
Nature des actions de formation éligibles au DIF .....	51
Mise en oeuvre du DIF .....	51
Rupture du contrat de travail .....	52
Transférabilité du DIF .....	52
Chapitre V : Le financement de la formation .....	52
Frais de formation dans le cadre de la professionnalisation .....	52
Contributions obligatoires au financement de la formation .....	52
Chapitre VI : Dispositions particulières .....	52
Le tutorat .....	52
Le rôle de l'encadrement dans le développement de la formation professionnelle .....	53
L'entretien professionnel et le bilan de compétence .....	53
Le passeport formation .....	53
La validation des acquis de l'expérience (VAE) .....	53
Egalité entre les femmes et les hommes dans l'accès à la formation professionnelle .....	54
Chapitre VII : Modalités d'application .....	54
Dépôt et publicité .....	54
Durée .....	54
Dénonciation et révision .....	54
Entrée en vigueur .....	54
Valeur normative du présent accord .....	54
Extension .....	54
Avenant du 14 septembre 2006 à l'accord du 13 octobre 2005 relatif à la formation professionnelle .....	54
Accord du 11 octobre 2007 relatif à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes (1) .....	54
Préambule .....	55
Accord du 31 janvier 2011 relatif à la prise en charge des frais de délégation syndicale .....	57
Accord du 17 mai 2013 relatif à la désignation d'un OPCA .....	58
Dénonciation par lettre du 25 juillet 2014 de la fédération des chambres syndicales de l'industrie du verre de l'accord du 15 mars 1995 relatif aux réunions syndicales .....	59
Accord du 26 août 2015 relatif à la création des certificats de qualification professionnelle (CQP) .....	59
Préambule .....	60
Accord du 13 décembre 2016 relatif au positionnement conventionnel des CQP .....	62
Préambule .....	62
Avenant du 20 juillet 2017 portant révision de l'accord n° 1 du 24 avril 1975 et de l'annexe « Classification » .....	64
Préambule .....	64
Annexe classification .....	65
Avenant n° 1 du 30 novembre 2017 portant révision de l'accord du 11 octobre 2007 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes .....	75
Préambule .....	75
Accord du 20 mars 2018 relatif à la composition des délégations syndicales participant aux réunions paritaires de branche .....	78
Préambule .....	78
Avenant n° 1 du 20 mars 2018 à l'accord du 31 janvier 2011 relatif aux frais de repas, d'hébergement et de transport des délégations syndicales participant aux réunions paritaires de branche .....	79
Accord du 4 juillet 2018 relatif à la mise en place de la CPPNI .....	80
Préambule .....	80
Accord du 18 décembre 2018 relatif à la désignation de l'opérateur de compétences (OPCO Industrie) .....	83
Préambule .....	83
Accord du 20 septembre 2019 relatif à la révision des conditions particulières de travail des ouvriers et employés (annexe I) .....	84
Accord du 20 septembre 2019 relatif à la révision des conditions particulières de travail des agents de maîtrise, techniciens et assimilés et des cadres (annexe II) .....	87
<b>Textes Salaires</b> .....	90
Accord n° 2 du 24 avril 1975 relatif aux salaires .....	90
Accord du 23 février 2007 relatif aux salaires .....	91
Accord du 27 octobre 2008 relatif aux appointements mensuels garantis pour 2008 .....	92
Annexe .....	93
Accord du 14 septembre 2009 relatif aux appointements mensuels garantis au 1er septembre 2009 .....	94
Annexe .....	95
Accord du 24 février 2011 relatif aux salaires minima pour l'année 2011 .....	95
Annexe .....	97
Accord du 23 février 2012 relatif aux salaires minima au 1er mars 2012 .....	97
Annexe .....	98
Accord du 19 juillet 2016 relatif aux salaires minima au 1er août 2016 .....	99
Préambule .....	99
Annexe .....	100
Accord du 29 mars 2017 relatif aux salaires minima au 1er mai 2017 .....	101
Préambule .....	101
Annexe .....	103
Accord du 20 mars 2018 relatif aux salaires minima 2018 .....	103
Préambule .....	103

Annexe .....	105
Accord du 25 avril 2019 relatif aux salaires minima pour l'année 2019 .....	105
Préambule .....	105
Annexe .....	107
<b>Textes parus au JORF</b> .....	JO-1
<b>Nouveautés</b> .....	NV-1
<b>RECOMMANDATION</b> .....	NV-1
<b>Accord du 19 juillet 2016</b> .....	NV-1
<b>Accord du 13 décembre 2016</b> .....	NV-1
<b>Avenant n° 1 à accord égalité professionnelle F/H (30 novembre 2017)</b> .....	NV-1
<b>Accord salaires minima 2020 (10 avril 2020)</b> .....	NV-1
<b>Liste des sigles</b> .....	SIG-1
<b>Liste thématique</b> .....	THEM-1
<b>Liste chronologique</b> .....	CHRO-1
<b>Index alphabétique</b> .....	ALPHA-1



# Convention collective nationale des industries de fabrication mécanique du verre du 8 juin 1972

Signataires	
Organisations patronales	Chambre syndicale des fabricants de glaces et de vitres ; Chambre syndicale des verreries mécaniques de France ; Chambre syndicale des verreries techniques.
Organisations de salariés	Fédération nationale des travailleurs du verre CGT ; Fédération nationale des travailleurs des industries chimiques et du verre CGT-FO ; Fédération unifiée des industries chimiques CFDT ; Union nationale des ingénieurs et cadres des industries chimiques CFDT ; Fédération nationale des industries chimiques CFTC ; Fédération des cadres des industries chimiques, parachimiques et connexes CGC.
Organisations adhérentes	Fédération nationale de la chimie et connexe CFT.

## Champ d'application

### Article 1er

En vigueur étendu

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 adhérant 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 Ier 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 bocaliers verts.

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

301.23. Fabrication entièrement automatique de gobeletterie en verre : bocaliers blancs, verres à boire, tasses, assiettes, brocs, articles pour la table, verrerie culinaire, bocaliers 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, évaselements 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 1er

En vigueur non étendu

Modifié par Accord du 12-3-1996 mise en vigueur soumise à extension BOCC 96-17.

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 (NAF), 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 Façonnage et transformation du verre plat :

- la fabrication de verres de sécurité, trempés, feuilletés ou contrecollés ;
- la fabrication de vitrages isolants.

26.1 E Fabrication de verre creux :

- la fabrication de bouteilles et de flacons, pots, bocaliers 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 Fabrication de fibres de verre :

- 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.

Remarque : Cette activité concerne aussi bien les fibres de verre, de quartz et de silice.

#### 26.1 J Fabrication et façonnage d'articles techniques en verre.

La fabrication d'articles en verre ou en cristal ainsi qu'en quartz ou silice fondus, destinés à des usages techniques :

- 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 Fabrication d'isolateurs en verre :

Cette classe comprend aussi la fabrication de pièces isolantes en verre.

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

### **Salariés ne relevant pas de l'industrie mécanique du verre**

#### Article 2

En vigueur étendu

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<sup>er</sup>, 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.

### **Conventions régionales et locales**

#### Article 3

En vigueur étendu

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 31 i du livre 1<sup>er</sup> du code du travail.

Les discussions doivent s'engager obligatoirement dans un délai de 1 mois à dater de la réception de la demande.

### **Durée, dénonciation et révision de la convention**

#### Article 4 (1)

En vigueur étendu

1. La présente convention est conclue pour une durée de 1 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 2 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 6 mois suivant la mise en vigueur d'un précédent accord. (1)

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.

(1) 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. '

### **Avantages acquis**

#### Article 5

En vigueur étendu

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.

### **Libre exercice du droit syndical et liberté d'opinion**

#### Article 6

En vigueur étendu

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 (1).

(1) Dispositions étendues sous réserve de l'application de l'article L. 412-2 du code du travail (arrêté du 10 mai 1973, art. 1<sup>er</sup>).

### **Syndicats et section syndicale**

#### Article 7

En vigueur 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 (1).
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) (2) 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.

(1)

Termes exclus de l'extension (arrêté du 10 mai 1973, art. 1<sup>er</sup>).

## Article 7

En vigueur non étendu

Modifié par Accord du 5-12-1978

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 (1).
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) (2) 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.

(1) Termes exclus de l'extension (arrêté du 10 mai 1973, art. 1<sup>er</sup>).

(2) Mots rajoutés par l'accord du 5 décembre 1978 non étendu.

## Article 8

En vigueur étendu

### 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 12 heures, majoré d'autant de fois 4 heures qu'il y aura de membres titulaires élus au comité d'établissement présentés par l'organisation syndicale intéressée. Ce crédit de base de 12 heures sera porté à 15 heures dans les établissements de 300 salariés et plus.

Dans les établissements comportant moins de 1 500 salariés, 2 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 4.

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 6 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 :

- 4 heures pour les réunions d'adhérents ;

- 2 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 12 journées de 8 heures.

Dans les établissements comptant au moins 1 000 salariés, ce crédit annuel sera porté à 24 journées de 8 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 1 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 1 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

En vigueur étendu

1. Des autorisations d'absences non rémunérées seront accordées par l'employeur, après préavis d'au moins 1 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 préalable 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

En vigueur étendu

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 1 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 de 1 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 de 1 an, ce permanent aura alors droit à une indemnité égale à 2 mois de salaire de base de sa catégorie professionnelle.

### Panneaux d'affichage

#### Article 11

En vigueur étendu

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.

### Conflits relatifs au droit syndical

#### Article 12

En vigueur étendu

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'agit 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**

En vigueur étendu

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 10 salariés.

#### **Article 14**

En vigueur étendu

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 (2 collèges) :

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

b) Dans les établissements de 251 à 500 salariés (3 collèges) :

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

c) Dans les établissements de plus de 500 salariés (4 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 : 3 titulaires et 3 suppléants ;
- de 101 à 250 salariés : 5 titulaires et 5 suppléants ;
- de 251 à 500 salariés : 6 titulaires et 6 suppléants ;
- de 501 à 750 salariés : 7 titulaires et 7 suppléants ;
- de 751 à 1.000 salariés : 8 titulaires et 8 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 1 délégué titulaire et 1 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**

En vigueur étendu

Sont électeurs les salariés travaillant dans l'établissement depuis plus de 4 mois.

### **Désignation des délégués du personnel**

#### **Article 16**

En vigueur étendu

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 1 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 6 jours ouvrables avant la date des élections.

4. Les listes des candidats seront présentées au moins 4 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.

## **Bureaux de vote**

### Article 17

En vigueur étendu

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.

## **Déplacement des délégués du personnel**

### Article 18

En vigueur étendu

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.

## **Délégués suppléants**

### Article 19

En vigueur étendu

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

En vigueur étendu

Conformément à l'ordonnance du 22 février 1945 modifiée, il est institué un comité d'entreprise dans chaque établissement où sont occupés au moins 50 salariés.

### Article 21

En vigueur étendu

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

En vigueur étendu

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

## **Embauchage**

### Article 23

En vigueur étendu

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.

## **Période d'essai**

### Article 24

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

## **Visite médicale**

### Article 25

En vigueur étendu

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.

## **Engagement définitif**

### Article 26

En vigueur étendu

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 40 heures) ;
- autres éléments de rémunération et, s'il y a lieu, avantages en nature.

## **Modifications des conditions de travail**

### Article 27

En vigueur étendu

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 15 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 2 chiffres sera égal à 65. Toutefois, l'intéressé devra compter au moins 45 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.

### Déplacement hors du territoire métropolitain

#### Article 28

En vigueur étendu

Lorsqu'un salarié est appelé à occuper un poste dans un établissement situé hors du territoire métropolitain, à la 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.

### Promotion du personnel

#### Article 29

En vigueur étendu

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.

### Grille de classification

#### Article 29-Bis

En vigueur étendu

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 :

Catégories	Coefficients
2	125
3 a	135
3 b	145
3 c	155
4 a	165
4 b	180
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.

### Définitions générales et emplois repères

#### Article 29-Ter

En vigueur étendu

Les tableaux figurant à l'annexe ' Classifications ' 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.

## **Salaires**

### **Article 30**

En vigueur étendu

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 paiement sera fait si possible le jour même ou, au plus tard, le jour ouvrable suivant. Exceptionnellement cet acompte pourra dépasser 75 % des sommes dues au jour de la demande.
3. Les promotions individuelles seront notifiées séparément des augmentations collectives de salaires.

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

#### **Article 31**

En vigueur étendu

(Modifié par accord du 20-9-2004, étendu par arrêté du 2-3-2005, JORF 13-3-2005)

#### 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 S.M.P. 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 :

$$AG = AM + 30 P (880 - K/755)$$

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.

(+) La formule  $AG = AM + 12 P (880 - K/755)$  sera appliquée à partir du 1er juin 1975 et jusqu'à une date qui sera fixée d'un commun accord au début 1976, à partir de laquelle le chiffre 12 sera porté à 15.

N.B. - Aux termes du protocole d'accord du 29 juin 1976 non étendu par arrêté ministériel, il est convenu de fixer au 1er juillet 1976 la date à partir de laquelle le chiffre 12 sera porté à 15 dans la formule définissant le barème d'appointements mensuels garantis.

En conséquence, l'annotation en bas de page devient sans objet et est annulée.

#### **Article 32 (1)**

En vigueur étendu

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 % au maximum au salaire minimal de leur catégorie.

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

(1) Article étendu sous réserve de l'application des articles D. 323-11 à D. 323-16 du code du travail (arrêté du 10 mai 1973, art. 1<sup>er</sup>).

## **Jeunes salariés**

### **Article 33**

En vigueur étendu

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 18 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 18 ans ne pourront être inférieurs au salaire minimum professionnel de leur catégorie.

## **Bulletin de paie**

### **Article 34 (1)**

En vigueur étendu

Les bulletins de paie sont établis conformément à l'article 44 a du livre I<sup>er</sup> 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.

(1) Article étendu sous réserve de l'application des articles L. 143-3 et R. 143-2 du code du travail (arrêté du 10 mai 1973, art. 1<sup>er</sup>).

## **Durée du travail**

### **Article 35**

En vigueur étendu

1. Dans le cadre de la législation en vigueur, les heures supplémentaires effectuées au-delà d'une durée normale de travail de 40 heures par semaine, ou de la durée considérée comme équivalente, donnent lieu à une majoration qui ne pourra être inférieure à :

- 25 % du salaire horaire pour les huit premières heures supplémentaires ;
- 50 % de ce salaire horaire pour les heures supplémentaires au-delà de la 8<sup>e</sup>.

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.

## **Jours fériés**



## Article 36

En vigueur étendu

Modifié par Accord du 10-12-1973 étendu par arrêté du 20-2-1976 JORF 2-4-1976

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

### Repos compensateur pour travail de nuit

Article 36-Bis

En vigueur étendu

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.

### Programmation des repos compensateurs

Article 36-Ter

En vigueur étendu

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 40 heures s'inscrit dans le cadre d'une programmation annuelle établie au niveau de l'établissement entre la direction et les organisations syndicales.

### Ancienneté

Article 37

En vigueur étendu

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'alinéa 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.

### Travaux pénibles, dangereux et insalubres

Article 38

En vigueur étendu

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.

### Primes de transport hors région parisienne et indemnités de déplacement en France métropolitaine

Article 39

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

### Déplacements de longue durée en France métropolitaine Congés de détente

Article 40

En vigueur étendu

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 :

- 1 jour non ouvrable tous les 15 jours pour les déplacements inférieurs à 300 kilomètres ;
- 2 jours consécutifs tous les mois, dont 1 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.

### **Changement de résidence en France métropolitaine**

#### **Article 41**

En vigueur étendu

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 2 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.

### **Période militaire**

#### **Article 42**

En vigueur étendu

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.

### **Travail des femmes - Maternité (congé parental)**

#### **Article 43**

En vigueur étendu

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 5<sup>e</sup> mois de leur grossesse, les femmes enceintes sont autorisées à sortir 5 minutes avant l'heure normale de sortie du personnel.

En cas de changement 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.

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 16 semaines dont, en principe, 6 semaines avant et 10 semaines après l'accouchement (1).

Ce repos sera prolongé de 2 semaines en cas de naissances multiples (1).

Les salariées auxquelles un enfant a été confié en vue de son adoption pourront bénéficier d'un congé de 10 semaines à dater de l'arrivée de l'enfant au foyer (1).

Les agents féminins ayant au moins 10 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 de leur départ leur resteront acquis.

6. A compter du jour de la naissance, et ce pendant une durée maximum de 1 an, les femmes qui allaiteront leur enfant disposeront à cet effet de 1 demi-heure le matin et de 1 demi-heure l'après-midi. Ce temps d'allaitement sera payé à leur salaire réel.

(1) 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.

Article 43

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 (1).

Ce repos sera prolongé de deux semaines en cas de naissances multiples (1).

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 (1).

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 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 (2).*

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.

NOTA : (1) 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.

(2) Alinéas rajoutés par l'accord du 5 décembre 1978 non étendu.

## Hygiène et sécurité

### Article 44

En vigueur étendu

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 10 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 toute nouvelle technique de production.

6. Lorsqu'un salarié aura été occupé 6 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 4 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.

## **Apprentissage**

### **Article 45**

En vigueur étendu

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 6 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.

## **Autorisations d'absence pour raisons personnelles**

### **Article 46**

En vigueur étendu

1. Sauf cas exceptionnels justifiés, les demandes d'autorisation d'absence pour raisons personnelles doivent être formulées au moins 48 heures à l'avance. Les autorisations d'absence suivantes, rémunérées comme si l'intéressé avait effectivement travaillé, seront accordées :

a) 3 jours ouvrables en cas de décès du conjoint ou d'un enfant ;

b) 2 jours ouvrables en cas de décès de la mère, père ou beaux-parents ;

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

c) 6 jours ouvrables à l'occasion de son mariage au salarié ayant au moins 1 an d'ancienneté.

d) 1 jour ouvrable au salarié ayant 1 an d'ancienneté à l'occasion du mariage d'un enfant ;

e) 1 jour ouvrable au salarié passant le conseil de révision ;

f) 3 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 3 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 46**

En vigueur non étendu

Modifié par Accord du 5-12-1978

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 six jours s'il justifie d'au moins quatre mois d'ancienneté (1) ;*

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*) (1) ;

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.

NOTA : (1) Phrases rajoutées par l'accord du 5 décembre 1978 non étendu.

## **Maladie grave d'un membre de la famille**

### **Article 47**

1. Il sera accordé aux mères de famille des congés exceptionnels non payés, ne devant pas excéder 2 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.

### **Absences pour maladies et accidents**

#### Article 48

En vigueur étendu

1. Les absences résultant de maladie ou d'accident justifiées par l'intéressé dans les 3 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 6 mois, portée à 8 mois après 1 an d'ancienneté et à 12 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.

### **Congés payés**

#### Article 49 (1)

En vigueur étendu

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. (1) 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 1 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 1 jour ouvrable si la durée est égale ou inférieure à 6 jours ouvrables ;
- de 2 jours ouvrables si la durée est supérieure à 6 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, par 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 permettait 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 2 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 1 an de présence au 1<sup>er</sup> juin pourront, sur leur demande, bénéficier d'un complément de congé non payé, jusqu'à concurrence de la durée légale correspondant à 1 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 2 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 12 mois de travail effectif au cours de la période de référence et ayant une ancienneté d'au moins 1 an bénéficieront d'un congé de 24 jours ouvrables.

Ce congé payé est porté à :

- 25 jours ouvrables pour les salariés comptant au moins 15 ans d'ancienneté ;

- 26 jours ouvrables pour les salariés comptant au moins 20 ans d'ancienneté.

- 27 jours ouvrables pour les salariés comptant au moins 30 ans d'ancienneté.

Ce congé sera de 27 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 12 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.

(1) Paragraphe 3 étendu sous réserve de l'application de l'article L. 223-8 du code du travail (arrêté du 10 mai 1973, art. 1er).

### Réintégration

#### Article 50

En vigueur étendu

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 de 1 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 2 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

En vigueur étendu

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

En vigueur étendu

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.

### Four mort

#### Article 53

En vigueur étendu

Lorsque l'exploitation normale de l'établissement est réduite par 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 2 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.

### Inventions

#### Article 54

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

### Préavis - Notification du licenciement

#### Article 55

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

#### Article 56

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

#### Article 57

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

### **Certificat de travail**

#### **Article 58**

En vigueur étendu

Tout salarié recevra, lors de son départ de l'établissement, un certificat de travail établi conformément à l'article 24 du livre 1<sup>er</sup> du code du travail.

### **Commission nationale paritaire d'interprétation**

#### **Article 59**

En vigueur étendu

#### **1. Rôle de la commission.**

Le rôle de la commission nationale paritaire d'interprétation est de donner un avis sur les difficultés d'interprétation de la présente convention et de ses annexes.

#### **2. Composition.**

La commission est composée de deux représentants de chacune des organisations syndicales de salariés signataires de la présente convention et d'un nombre égal total d'employeurs.

Les commissaires seront choisis de préférence parmi les personnalités ayant participé à l'élaboration de la convention. Des commissaires suppléants pourront être prévus.

Pour l'interprétation des annexes de la présente convention, les commissaires représentant les salariés devront appartenir aux organisations syndicales signataires de ces annexes. Les autres syndicats signataires de la présente convention pourront siéger à titre consultatif.

#### **3. Procédure.**

La fédération patronale signataire de la convention, saisie d'un différend sur l'interprétation à donner au texte de la présente convention par une organisation syndicale patronale ou de salariés signataire, devra réunir la commission nationale dans le délai maximal de 15 jours.

La commission nationale d'interprétation siège à Paris.

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

Lorsque la commission donnera un avis à l'unanimité des organisations représentées, le texte de cet avis, signé par les commissaires, aura la même valeur contractuelle que les clauses de la présente convention.

### **Commissions régionales et nationale de conciliation**

#### **Article 60**

En vigueur étendu

#### **1. Commissions régionales**

Des commissions paritaires de conciliation seront constituées régionalement dans le cadre de chaque chambre syndicale patronale, à l'effet d'aboutir au règlement des difficultés collectives d'application de la présente convention et de ses annexes.

Les commissions régionales de conciliation prévoiront elles-mêmes leur composition et les conditions de leur fonctionnement.

S'il n'existe pas de commission régionale de conciliation ou si la commission régionale ne parvient pas à régler à l'amiable le différend, celui-ci sera soumis à la commission nationale de conciliation.

#### **2. Commission nationale**

La commission nationale siégera à Paris et sera composée :

- pour les salariés : de deux représentants de chacune des organisations syndicales signataires ;
- pour les employeurs : d'un même nombre total de représentants désignés par la fédération patronale signataire de la présente convention.

Les commissaires devront être de nationalité française.

Si le conflit ne concerne qu'une seule catégorie de salariés, les commissaires représentant les salariés devront appartenir aux organisations syndicales représentatives de ladite catégorie et signataires de l'annexe, les autres organisations syndicales pouvant siéger à titre consultatif.

La commission pourra, d'un commun accord entre ses membres et pour éclairer ses travaux, faire appel à un ou plusieurs techniciens appartenant à la branche d'industrie intéressée.

La fédération patronale, dès qu'elle sera saisie d'un conflit par la partie la plus diligente, devra convoquer, dans le plus court délai, la commission de conciliation.

Les procès-verbaux de conciliation ou de non-conciliation devront être établis par la commission dans un délai maximal de 10 jours francs à dater du jour où la fédération patronale aura été saisie par lettre recommandée.

#### **3. Grève et lock-out**

Pour autant qu'il s'agisse de difficultés relatives à l'application de la présente convention, aucune mesure de fermeture d'établissement ou de cessation concertée du travail (lock-out ou grève) ne pourra intervenir avant l'expiration d'un délai de 3 jours ouvrables permettant la recherche d'une solution de conciliation. Ce délai est compté à partir du jour de réception par la chambre syndicale patronale de la lettre recommandée demandant la convocation de la commission de conciliation.

#### **4. Litiges individuels (1).**

Si un litige individuel d'application de la présente convention survenait dans une entreprise, le syndicat dont se réclame le salarié aurait toujours la faculté d'en saisir, pour conciliation, l'organisation patronale intéressée. En cas d'échec, le litige serait soumis à une commission de conciliation composée de deux représentants patronaux et de deux représentants de l'organisation syndicale dont se réclame le salarié.

(1) Dispositions étendues sans préjudice de l'application des articles L. 511-1 et L. 511-2 du code du travail (arrêté du 10 mai 1973, art. 1<sup>er</sup>)

## **Accord n° 1 du 24 avril 1975 relatif aux classifications**

<b>Signataires</b>	
Organisations patronales	Chambre syndicale des fabricants de glaces et de vitres ; Chambre syndicale des verreries mécaniques de France ; Chambre syndicale des verreries techniques.
Organisations de salariés	Fédération nationale des travailleurs du verre CGT ; Fédération nationale des travailleurs des industries chimiques et du et du verre CGT-FO.

Articles 1, 2, 3, 4, 5

En vigueur étendu

Articles 1 à 5 modifient et complètent les clauses générales et les conventions annexes I et II

### **Modalités pratiques de classement des emplois dans les entreprises**

## Situations individuelles

### Article 7

En vigueur étendu

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

## Incidence sur les régimes de retraite complémentaire

### Article 8

En vigueur étendu

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.

Lorsque le bénéfice du régime complémentaire de retraite des non-cadres et des cadres au titre des articles 36,4 bis, 4 de la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 est lié à un coefficient hiérarchique déterminé, l'entreprise concernée indiquera à l'organisme de retraite le seuil d'accès.

## Positionnement des CQP dans la grille de classification

### Article 9

En vigueur étendu

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	
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.

## Définition et reconnaissance de la polyvalence et/ou polycompétence

### Article 10

En vigueur étendu

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 œuvre 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.

#### Dénonciation

Article 11

En vigueur étendu

L'avenant pourra être dénoncé dans les conditions prévues par le code du travail.

#### Révision

Article 12

En vigueur étendu

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 3 mois. (1)

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.

(1) Alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.  
(Arrêté du 15 janvier 2020 - art. 1)

#### Clause de suivi

Article 13

En vigueur étendu

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.

#### Durée et entrée en vigueur

Article 14

En vigueur étendu

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Il entrera en vigueur le 1er 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.

## Annexe à l'accord n° 1 du 24 avril 1975 relatif aux classifications

### Grille des classifications conventionnelles

En vigueur étendu

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 niveaux Éducation nationale donnés à titre indicatif
Agent sans spécialité	Cat. 2	125	
Agent spécialisé 1er échelon	Cat. 3 a	135	
Agent spécialisé 2e échelon	Cat. 3 b	145	
Agent spécialisé 3e échelon	Cat. 3 c	155	
Agent qualifié 1er échelon	Cat. 4 a	165	Niveau V Éducation nationale
Agent qualifié 2e échelon	Cat. 4 b	180	Niveau V Éducation nationale
Agent qualifié 3e échelon	Cat. 4 c	190	Niveau V Éducation nationale
Agent hautement qualifié 1er échelon	Cat. 5 a	200	Niveau IV Éducation nationale
Agent hautement qualifié 2e échelon	Cat. 5 b	215	Niveau IV Éducation nationale

Technicien et agents de maîtrise	Cat. 6 a	230	Niveau IV Éducation nationale
	Cat. 6 b	250	Niveau IV Éducation nationale
	Cat. 6 c	270	Niveau III Éducation nationale
	Cat. 6d	290	Niveau III Éducation nationale
	Cat. 7 a	315	Niveau III Éducation nationale
	Cat. 7 b	345	Niveau III Éducation nationale
	Cat. 7 c	375	Niveau III Éducation nationale
Cadres	Cat. 8 a	390 (après 1 an 410)	Niveaux II et I Éducation nationale
	Cat. 8 b	450	
	Cat. 8 c	550	
	Cat. 8 d	660	
	Cat. 9	880	
Cadres débutants	A	315	Niveaux II et I
	B	345	Éducation nationale
	C	375	

(1) La situation des agents classés au coefficient 288 sera examinée, cas par cas, par référence aux définitions générales des catégories 6 d et 7 a.

(2) 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 b à l'échéance prévue pour leur passage au coefficient 435.

### Classifications

#### Classification des métiers

En vigueur étendu

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).

En vigueur étendu

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 1er échelon (catégorie 3 a ; coefficient 135).

En vigueur étendu

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 3 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 débouillage, surveillance, préparation, pesage, étiquetage, manutention.

Verre creux mécanique :

Trieur : trie ou retrie les articles présentant des défauts évidents. Place les articles triés ou retriés 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 2e échelon (catégorie 3 b ; coefficient 145).**

En vigueur étendu

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 agrès en service pour les expéditions. Effectue parfois la mise sous papier ; exécute le brêlage.

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 débouillage, 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 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 3e échelon (catégorie 3 c ; coefficient 155).**

En vigueur étendu

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 autoporté (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 composeur : 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 préétablis, 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 1er échelon (catégorie 4 a ; coefficient 165).**

En vigueur étendu

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'attrempage, tels que confection de parois et voûtes de carreaux 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.

Electro 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.

Calibre-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 2e échelon (catégorie 4 b ; coefficient 180).**

En vigueur étendu

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 prévoit 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.

Gobeleterie :

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 3e échelon (catégorie 4 c ; coefficient 190).**

En vigueur étendu

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'ordonnement, 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 1er échelon (catégorie 5 a ; coefficient 200).**

En vigueur étendu

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 traçages 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 (HT et BT) 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 côtes 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 2e échelon (catégorie 5 b ; coefficient 215).**

En vigueur étendu

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 (HT et BT) 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

En vigueur étendu

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).

En vigueur étendu

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 responsables (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).

En vigueur étendu

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).**

En vigueur étendu

Technicien : agent dont la fonction exige des connaissances générales et techniques d'un niveau équivalent à celui du diplôme universitaire de technologie (DUT) ou du brevet de technicien supérieur (BTS) 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 6a.

### **Techniciens et agents de maîtrise (catégorie 6 d ; coefficient 290).**

En vigueur étendu

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.

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 6b.

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).**

En vigueur étendu

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 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).**

En vigueur étendu

**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.

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 8 b (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).**

En vigueur étendu

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).**

En vigueur étendu

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**

**DISPOSITIONS PARTICULIÈRES CONCERNANT LES CADRES DÉBUTANTS.**

\*REPLACE\*

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 2 ans de présence dans l'entreprise ou au plus tard à l'âge de 25 ans.

Une progression sera ensuite assurée devant conduire :

- au classement en catégorie 8 a (coefficient 390) au plus tard à l'âge de 28 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 29 ans.

En vigueur étendu

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.

---

## **Annexe I à la convention collective du 8 juin 1972 : Conditions particulières de travail des ouvriers et employés**

### **Conditions particulières de travail des ouvriers et employés**

#### **Bénéficiaires**

##### **Article 1er**

En vigueur étendu

Modifié par Accord n° 1 du 24-4-1975 étendu par arrêté du 20-2-1976 JORF 2-4-1976

En application de l'article 1<sup>er</sup>, 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.

#### **Période d'essai**

##### **Article 2**

En vigueur non étendu

#### **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 2 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 1er et le 2d contrat sont semblables, aucune période d'essai ne sera prévue.

Lorsque 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 3 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.

#### **Majoration pour certaines heures de travail**

##### Article 3

En vigueur étendu

###### 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 commencent 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 représentatifs.

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 deux fois le salaire minimum professionnel de la catégorie de l'intéressé. Cette indemnité sera égale à trois 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.

#### **Prime de panier du poste de nuit**

##### Article 4

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

#### **Travail par poste**

##### Article 5

En vigueur étendu

Modifié par Accord du 10-12-1973 étendu par arrêté du 20-2-1976 JORF 2-4-1976

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.

#### **Travaux multiples - Remplacement et arrêt de travail**

##### Article 6

En vigueur étendu

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 1 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 6 mois continus de travail dans le poste si le salarié remplacé est un agent de maîtrise, 3 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.

### **Indemnisation en cas de maladie ou accident**

#### **Article 7**

En vigueur étendu

1. Durée de l'indemnisation maladie :

a) En cas d'absence justifiée résultant de maladie ou d'accident, y compris les maladies professionnelles et accidents du travail, l'agent comptant un 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 quatre 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 1 a et 2 du présent article, pour la durée maximale 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 65 ans en retenant comme ancienneté celle qu'il a réellement acquise au moment de son départ.

### **Prime d'ancienneté**

#### **Article 8**

En vigueur étendu

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

### **Jours fériés travaillés**

#### Article 9

En vigueur étendu

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.

### **Déplacements**

#### Article 10

En vigueur étendu

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 SNCF 2° 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<sup>re</sup> classe, etc.

### **Travail des femmes mécanographes sur grosses machines et des standardistes**

#### Article 11

En vigueur étendu

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 20 ans ou de plus de 40 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 15 minutes le matin et une autre de 15 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.

### **Préavis**

#### Article 12

En vigueur non étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

### **Indemnité de licenciement**

#### Article 13

En vigueur non étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

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

#### Article 14

En vigueur non étendu

##### 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 convention collective nationale.

##### 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 :

- 1 mois d'appointements après 5 ans d'ancienneté ;
- 2 mois d'appointements après 10 ans d'ancienneté ;
- 2 mois et demi d'appointements après 15 ans d'ancienneté ;
- 3 mois d'appointements après 20 ans d'ancienneté ;
- 3 mois et demi d'appointements après 25 ans d'ancienneté ;
- 4 mois d'appointements après 30 ans d'ancienneté ;
- 5 mois d'appointements après 35 ans d'ancienneté ;
- 6 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° Soit la moyenne mensuelle des 12 derniers mois précédant le licenciement, ou lorsque la durée de service du salarié est inférieure à 12 mois, la moyenne mensuelle de la rémunération de l'ensemble des mois précédant le licenciement ;

2° Soit 1/3 des 3 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.

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

#### **Mise à la retraite à partir de soixante-cinq ans (1).**

#### Article 15

En vigueur étendu

La retraite normale de sécurité sociale et celle des régimes complémentaires obligatoires étant assurées à 65 ans, l'agent intéressé peut prendre sa retraite ou être mis à la retraite à partir de cet âge, après préavis, sans indemnité autre que l'indemnité de mise à la retraite.

En l'occurrence, l'indemnité de mise à la retraite qu'il reçoit est égale à :

- 1 mois d'appointement après 10 ans d'ancienneté ;
- 1 mois et demi d'appointement après 15 ans d'ancienneté ;
- 2 mois d'appointement après 20 ans d'ancienneté ;
- 2 mois et demi d'appointement après 25 ans d'ancienneté ;
- 3 mois d'appointement après 30 ans d'ancienneté ;
- 3 mois et demi d'appointement après 35 ans d'ancienneté.

Les appointements servant de base au calcul de cette indemnité sont définis au paragraphe 2 de l'article 13.

Lorsqu'une entreprise assure, bénévolement, un régime complémentaire 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 (3).

Dans les entreprises n'ayant pas institué bénévolement un régime complémentaire de retraite, l'indemnité de mise à la retraite prévue au premier alinéa du présent paragraphe est versée également aux agents partant à la retraite en recevant une pension complète de sécurité sociale, parce que reconnus inaptes au travail dans les conditions prévues à l'article 332 du code de sécurité sociale (4).

(1) Rappel de l'accord national du 26 février 1965 (art. 15) : ' Dans le cas où des modifications apportées à la réglementation relative aux retraites de la sécurité sociale ou aux régimes complémentaires de retraite obligatoires augmenteraient les charges des entreprises en matière de retraite, les parties signataires se réuniraient pour procéder à toutes discussions utiles en vue d'harmoniser les dispositions mises en cause, conformément au paragraphe 5 de l'article 4 des clauses générales de la convention collective '.

(2) Dispositions étendues sous réserve de l'application des articles L. 122-9 et R. 122-1 du code du travail.

(3) Interprétation de cette disposition, rappelée dans l'accord national du 26 février 1965 : dans cette hypothèse, l'indemnité de mise à la retraite ne sera due que lorsque l'accord aura été conclu.

(4) Le présent alinéa a été annulé par l'accord du 4 février 1977 non étendu par arrêté ministériel.

#### Article 15

En vigueur non étendu

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 convention collective nationale. 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 :

1/4 de mois de salaire par année d'ancienneté pour les années jusqu'à 10 ans ;

1/3 de mois de salaire par année d'ancienneté pour les années à partir de 10 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**

#### Article 16

En vigueur non étendu

Les salariés cessant leur activité entre 60 et 65 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 à la convention collective du 8 juin 1972 relative aux conditions particulières de travail des agents de maîtrise, techniciens et assimilé et des cadres**

### **Conditions particulières de travail des agents de maîtrise, techniciens et assimilés et des cadres**

#### **Bénéficiaires**

#### Article 1er

En vigueur étendu

Créé par Accord n° 1 du 24-4-1975 en vigueur le 1-6-1975 étendu par arrêté du 20-2-1976 JORF 2-4-1976.

En application de l'article 1<sup>er</sup>, 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.

#### **Engagement**

#### Article 2

En vigueur étendu

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.

### **Période d'essai**

#### **Article 3**

En vigueur non étendu

#### **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 3 mois pour les techniciens et agents de maîtrise et 4 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.

Lorsque 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 3 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.

### **Appointements et régime de travail**

#### **Article 4**

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

### **Indemnité de dérangements**

#### **Article 5**

En vigueur étendu

Une indemnité de dérangements 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 deux fois le salaire minimal professionnel de la catégorie de l'intéressé. Cette indemnité sera égale à trois 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.

### **Remplacement provisoire**



## Article 6

En vigueur étendu

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 6 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 1 mois.

Pour un remplacement dont la durée est supérieure à 1 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.

## Prime d'ancienneté

### Article 7

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

## Indemnisation en cas de maladie ou accident

### Article 8

En vigueur étendu

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 :

- 1 à 5 ans :

Durée : 90 jours.

- 5 à 10 ans :

Durée : 120 jours.

- 10 à 15 :

Durée : 150 jours.

- 15 à 20 ans :

Durée : 180 jours.

- 20 à 25 ans :

Durée : 210 jours.

- après 25 ans :

Durée : 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 1 a et 2 du présent article, pour la durée maximale 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 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.

### Déplacements

#### Article 9

En vigueur étendu

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 SNCF 1<sup>re</sup> 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 3 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.

### Changement de résidence

#### Article 10

En vigueur étendu

Pour les bénéficiaires de l'annexe II, le délai de 2 ans visé par le paragraphe 5 de l'article 41 des clauses générales est porté à 5 ans.

### Clause de non-concurrence

#### Article 11

En vigueur étendu

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 de 1 an à dater de sa notification.

4. L'interdiction qu'elle comportera ne devra pas excéder 2 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 % de la moyenne mensuelle des appointements de l'agent au cours de ses 3 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 2 ans, avec maximum de 4 années. Pendant chacune de ces 2 années supplémentaires, il sera alors payé à l'intéressé 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 3 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 3 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 3 mois à dater de l'expiration de la période de préavis.

8. Si l'interdiction prévue est supérieure à 2 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 1 an après la dénonciation du contrat et en libérant, dans cette hypothèse, l'agent pour la quatrième année.

### Préavis

#### Article 12

En vigueur non étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

### Indemnité de licenciement

#### Article 13

En vigueur non étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

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

#### Article 14

En vigueur non étendu

#### 1) 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 convention collective nationale.

## 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 :

- 1 mois d'appointements après 5 ans d'ancienneté ;
- 2 mois d'appointements après 10 ans d'ancienneté ;
- 2 mois et demi d'appointements après 15 ans d'ancienneté ;
- 3 mois d'appointements après 20 ans d'ancienneté ;
- 3 mois et demi d'appointements après 25 ans d'ancienneté ;
- 4 mois d'appointements après 30 ans d'ancienneté ;
- 5 mois d'appointements après 35 ans d'ancienneté ;
- 6 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° Soit la moyenne mensuelle des 12 derniers mois précédant le licenciement,

2° Soit 1/3 des 3 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.

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

#### Article 15

En vigueur non étendu

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

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 convention collective nationale. 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 :

1/4 de mois de salaire par année d'ancienneté pour les années jusqu'à 10 ans ;

1/3 de mois de salaire par année d'ancienneté pour les années à partir de 10 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° Soit la moyenne mensuelle des 12 derniers mois précédant le licenciement, ou lorsque la durée de service du salarié est inférieure à 12 mois, la moyenne mensuelle de la rémunération de l'ensemble des mois précédant le licenciement ;

2° Soit 1/3 des 3 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.

## Annexe Formation professionnelle - Accord du 8 décembre 1983

Signataires	
Organisations patronales	Fédération des chambres syndicales de l'industrie du verre mécanique ; Chambre syndicale des fabricants de glaces et de vitres ; Chambre syndicale des verreries mécaniques de France ; Chambre syndicale des verreries techniques et de la fibre de verre.
Organisations de salariés	Fédération unifiée des industries chimiques (CFDT) ; Fédération des cadres de la chimie ; Fédération nationale des industries chimiques (CFTC).

#### Préambule

En vigueur non étendu

Le présent accord se propose essentiellement d'apporter à la convention collective nationale des industries de fabrication mécanique du verre les modifications et compléments destinés à tenir compte des orientations et obligations inscrites dans la loi portant réforme de la formation professionnelle continue et dans l'accord interprofessionnel du 21 septembre 1982 sur la formation et perfectionnement professionnels, dans la perspective d'aller vers un niveau supérieur de qualification, de favoriser le perfectionnement professionnel, de s'ouvrir plus largement à la culture et de permettre le changement de profession.

Par ailleurs, il précise le rôle dévolu en ce domaine à la commission nationale paritaire de l'emploi, notamment en ce qui concerne :

- le contrôle de la prise en charge, par les organismes paritaires interprofessionnels régionaux de gestion des fonds réservés aux congés individuels de formation, des demandes individuelles concernant les agents de la profession ;
- l'orientation générale dans la profession des plans de formation.

Les signataires considèrent que le développement de la formation continue est une des conditions du maintien et du développement de l'industrie verrière et de la compétitivité de ses entreprises nécessaires à la défense de l'emploi.

Ils soulignent leur souci de mettre en oeuvre les nouvelles dispositions législatives et réglementaires relatives au congé individuel de formation, dans le respect de la liberté de chaque salarié.

Ils feront en sorte de favoriser l'exercice de ce droit en assurant toute l'information souhaitable des agents concernés.

(1) Les dispositions de cet accord ne sont pas étendues.

**I. - Gestion de la contribution des employeurs obligatoirement affectée au financement du congé individuel de formation**

**I. - GESTION DE LA CONTRIBUTION DES EMPLOYEURS OBLIGATOIREMENT AFFECTÉE AU FINANCEMENT DU CONGÉ INDIVIDUEL DE FORMATION.**

Article 1er

En vigueur non étendu

La contribution obligatoire affectée au financement du congé individuel de formation conformément à l'article 29 de l'accord interprofessionnel du 21 septembre 1982 sera versée par chaque entreprise ou établissement de la profession à l'organisme paritaire interprofessionnel régional agréé par le comité national de coordination (art. 32 de l'accord interprofessionnel précité).

Les parties signataires se réservent la possibilité de réexaminer cette disposition en fonction des résultats enregistrés au cours des deux premières années de fonctionnement.

**I. - GESTION DE LA CONTRIBUTION DES EMPLOYEURS OBLIGATOIREMENT AFFECTÉE AU FINANCEMENT DU CONGÉ INDIVIDUEL DE FORMATION.**

Article 2

En vigueur non étendu

Les demandes de congé individuel continueront d'être examinées dans le cadre des plans de formation des entreprises.

En cas de non prise en compte, les salariés seront informés des possibilités offertes par l'organisme paritaire cité à l'article 1<sup>er</sup>

**II. - Rôle de la CNPE en matière de formation (Dispositions complétant celles de l'accord du 25 avril 1969)**

**Évolution des technologies et des fabrications et ses conséquences**

Article 3

En vigueur non étendu

La CNPE sera tenue au courant des évolutions technologiques dans la profession et son environnement de manière à pouvoir examiner les besoins généraux de formation.

**Congés individuels**

Article 4

En vigueur non étendu

La CNPE recevra une information sur le bilan des congés individuels de formation dans les entreprises de la profession, en particulier sur le nombre de demandes présentées et la suite donnée.

Cette information qualitative et quantitative devra lui permettre, notamment d'apprécier la prise en compte des demandes des salariés de la profession par les organismes paritaires interprofessionnels régionaux susnommés et la qualité de l'enseignement dispensé par les stages de formation concernés.

Cette information sera établie annuellement par les services de formation des entreprises et adressée au secrétariat de la CNPE Elle sera examinée au cours de la réunion du deuxième trimestre.

**I. - RÔLE DE LA CNPE EN MATIÈRE DE FORMATION (Dispositions complétant celles de l'accord du 25 avril 1969)**

Article 5

En vigueur non étendu

La CNPE dressera la liste des cours, stages et sessions qu'elle recommande aux agents intéressés en précisant les catégories salariées auxquelles ils sont destinés.

Les entreprises en assureront la diffusion à l'ensemble des salariés en indiquant les conditions d'inscription à ces stages.

**Actions de formation dans les entreprises**

Article 6

En vigueur non étendu

Au cours de la réunion du deuxième trimestre, la CNPE sera informée des orientations générales des plans de formation des entreprises et des fonds mis en oeuvre.

Elle donnera son avis sur la nature des actions de formation qu'elle souhaite et leur ordre de priorité.

**III - Rôle des commissions de formation des comités d'entreprise ou d'établissement**

**III - ROLE DES COMMISSIONS DE FORMATION DES COMITES D'ENTREPRISE OU D'ETABLISSEMENT.**

Article 7

En vigueur non étendu

Les commissions de formation des comités d'entreprise ou d'établissement auront connaissance des demandes de formation des salariés et de leur aboutissement. Elles seront informées des évolutions technologiques prévues et de leurs incidences sur les compétences requises.

**III - ROLE DES COMMISSIONS DE FORMATION DES COMITES D'ENTREPRISE OU D'ETABLISSEMENT.**

Article 8

En vigueur non étendu

Les commissions de formation des comités d'entreprise ou d'établissement entretiendront les rapports nécessaires avec les services de formation des entreprises ou des établissements.

Elles seront habilitées à mener toutes les actions nécessaires en coordination avec les services de formation des établissements pour faire connaître les organismes et stages dispensant la formation accessible par congé individuel et pour aider les salariés désirant s'orienter dans cette voie.

**III - ROLE DES COMMISSIONS DE FORMATION DES COMITES D'ENTREPRISE OU D'ETABLISSEMENT.**

Article 9

En vigueur non étendu

Chaque membre des commissions de formation des comités d'entreprise ou d'établissement disposera pour exercer sa mission des moyens définis dans le cadre de chaque entreprise, notamment en ce qui concerne les réunions de la commission et de sa composition.

Ces moyens ne sauraient être inférieurs, du fait de l'application des présentes dispositions, à ceux actuellement pratiqués.

**III - ROLE DES COMMISSIONS DE FORMATION DES COMITES D'ENTREPRISE OU D'ETABLISSEMENT.**

Article 10

En vigueur non étendu

Dans le cas où la commission de formation n'est pas constituée, les missions définies ci-dessus pour celle-ci seront dévolues au comité d'entreprise ou d'établissement.

**IV - Prise en considération de la qualification acquise du fait des actions de formation**

**IV - PRISE EN CONSIDÉRATION DE LA QUALIFICATION ACQUISE DU FAIT DES ACTIONS DE FORMATION.**

#### Article 11

En vigueur non étendu

En fonction des postes à pourvoir, il sera tenu compte en priorité, lors de l'examen des candidatures, à compétence égale, des connaissances acquises en formation continue et reconnues par un diplôme professionnel, un titre ou des unités capitalisables homologués par l'Etat.

#### IV - PRISE EN CONSIDÉRATION DE LA QUALIFICATION ACQUISE DU FAIT DES ACTIONS DE FORMATION.

#### Article 12

En vigueur non étendu

Ces diplômes, titre et unités viendront compléter ceux auxquels il est déjà fait référence dans les dispositions de la convention collective nationale des industries de fabrication mécanique du verre, relatives à la qualification professionnelle (annexe classification).

#### IV - PRISE EN CONSIDÉRATION DE LA QUALIFICATION ACQUISE DU FAIT DES ACTIONS DE FORMATION.

#### Article 13

En vigueur non étendu

Dans la limite maximum de 2 ans de formation permanente extérieure, un engagement de réintégration après le stage sera donné à l'agent concerné. Cette réintégration se fera dans l'entreprise à un poste de niveau au moins équivalent au poste précédemment tenu.

#### V. - Accueil et insertion des jeunes dans l'entreprise

#### V. - ACCUEIL ET INSERTION DES JEUNES DANS L'ENTREPRISE.

#### Article 14

En vigueur non étendu

Les entreprises veilleront à favoriser, dans toute la mesure du possible, les formations des jeunes comportant un stage pratique sur les lieux de travail, en particulier en passant des conventions de stages avec les établissements d'enseignement technique dispensant une formation utilisable dans l'industrie du verre mécanique.

Dans le même esprit, afin de favoriser des jeunes, elles s'efforceront de conclure des contrats de ' formation alternée '.

#### V. - ACCUEIL ET INSERTION DES JEUNES DANS L'ENTREPRISE.

#### Article 15

En vigueur non étendu

En cas de contrats d'apprentissage conclus avec l'entreprise, la rémunération des apprentis ne pourra être inférieure à 25 % du SMIC pendant le premier trimestre.

Les comités d'entreprise ou d'établissement seront informés et consultés sur les conditions dans lesquelles se déroulera la formation des apprentis, dans le même cadre que pour les jeunes en ' formation alternée '.

#### V. - ACCUEIL ET INSERTION DES JEUNES DANS L'ENTREPRISE.

#### Article 16

En vigueur non étendu

En fonction des postes à pourvoir, les entreprises examineront en priorité les candidatures des titulaires d'un diplôme sanctionnant l'enseignement dispensé dans les établissements d'enseignement technique conformément aux recommandations de la commission professionnelle consultative du verre et de la céramique (quatrième CPC).

#### V. - ACCUEIL ET INSERTION DES JEUNES DANS L'ENTREPRISE.

#### Article 17

En vigueur non étendu

Dans le souci de coordonner l'action de la profession et de l'éducation nationale pour adapter l'offre à la demande, la CNPE recensera, lors de sa réunion du deuxième semestre, les postes susceptibles d'être occupés au cours des années à venir par les titulaires de diplômes verriers dispensés par l'éducation nationale et communiquera ces éléments chaque année au secrétariat de la quatrième CPC.

#### V. - ACCUEIL ET INSERTION DES JEUNES DANS L'ENTREPRISE.

#### Article 18

En vigueur non étendu

Le présent accord conclu pour une durée de 2 ans après laquelle de nouvelles négociations s'engageront.

Les parties signataires se réuniront si besoin est afin d'adapter le présent accord aux dispositions législatives et réglementaires à venir concernant la formation continue et les congés individuels de formation.

### Accord du 15 mars 1995 relatif à la 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

Signataires	
Organisations patronales	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 et de la fibre de verre ; Chambre syndicale du verre de silice.
Organisations de salariés	Fédération unifiée des industries chimiques CFTD ; Fédération nationale des industries chimiques CFTC ; Fédération des cadres de la chimie CFE - CGC.
Organisations dénonçantes	Fédération des chambres syndicales de l'industrie du verre, par lettre du 25 juillet 2014 (BO n°2014-36)

### Accord du 31 août 1999 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail

Signataires	
Organisations patronales	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.
Organisations de salariés	Fédération chimie énergie CFTD.

#### Préambule

En vigueur étendu

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 telles 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.

### **Champ d'application**

Article 1er

En vigueur étendu

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<sup>er</sup> de ladite convention.

### **Chapitre Ier : Définitions**

#### **Durée du travail**

Article 2

En vigueur étendu

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<sup>er</sup> janvier 2000 pour les entreprises de plus de 20 salariés et au 1<sup>er</sup> 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 1 610 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 6 jours ouvrables. Ainsi, la totalité des jours de repos et congés octroyés sur l'année doit aboutir à faire effectuer aux salariés concernés 1 610 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.

Arrêté du 28 juillet 2000 art. 1 : Le troisième alinéa de l'article 2 (durée du travail) est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 212-8-2 du code du travail, dans sa version en vigueur à la date de conclusion de l'accord conformément à l'article 8 de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000, lequel dispose que la durée annuelle de travail doit être calculée après déduction des congés payés annuels et des congés conventionnels applicables au niveau de l'entreprise.

### **Temps de travail effectif**

Article 3

En vigueur étendu

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 les 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.

Arrêté du 28 juillet 2000 art. 1 : Le premier alinéa de l'article 3 (temps de travail effectif) est étendu sous réserve de l'application du deuxième alinéa de l'article L. 212-4 du code du travail en vertu duquel le temps consacré aux pauses est considéré comme du temps de travail effectif si le salarié est à la disposition de l'employeur et doit se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer à des occupations personnelles.

Ce même alinéa est étendu sous réserve de l'application du troisième alinéa de l'article L. 212-4 du code du travail, qui dispose que le temps nécessaire à l'habillage ou au déshabillage réalisé dans

l'entreprise ou sur le lieu de travail fait l'objet de contreparties lorsque le port d'une tenue de travail est imposé au salarié.

## **Repos quotidien**

### **Article 4**

En vigueur étendu

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**

### **Modalités de la réduction de la durée légale du travail**

#### **Article 5.1**

En vigueur étendu

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.

Arrêté du 28 juillet 2000 art. 1 : Le dernier alinéa de l'article 5-1 (modalités de la réduction de la durée légale du travail) est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 221-2 du code du travail, qui interdit d'occuper plus de six jours par semaine un même salarié.

### **Réduction sous forme de jours de repos**

#### **Article 5.2**

En vigueur étendu

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.

Arrêté du 28 juillet 2000 art. 1 : Le deuxième alinéa de l'article 5-2 (réduction sous forme de jours de repos) est étendu sous réserve de l'application combinée de l'article 4 de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998 et des articles L. 212-5 et L. 212-5-1 du code du travail en vertu desquels toute heure effectuée au-delà de la 39e heure par semaine constitue une heure supplémentaire soumise aux dispositions des articles L. 212-5 et L. 212-5-1, sauf mise en oeuvre d'un dispositif de modulation, d'une organisation de la durée du travail sous forme de cycles dans la limite des plafonds prévus, et ce conformément à l'article 9-II de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000.

### **Modulation - Principe**

#### **Article 6.1**

En vigueur étendu

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 1 600 heures de travail effectif.

Dans la limite de 1 600 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.

### **Modalités de mise en oeuvre et programmation annuelle indicative**

#### **Article 6.2**

En vigueur étendu

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**

En vigueur étendu

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**

En vigueur étendu

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

En vigueur étendu

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.

Arrêté du 28 juillet 2000 art. 1 : Le quatrième alinéa du point 6-5 (rémunération et régularisation) de l'article 6 (modulation) est étendu sous réserve de l'application combinée des articles L. 212-8 et L. 212-8-5 du code du travail, en vertu desquels les heures effectuées au-delà des limites fixées par l'accord sont des heures supplémentaires.

#### Article 6

En vigueur étendu

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

En vigueur étendu

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

En vigueur étendu

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

En vigueur étendu

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

#### Cadres, personnel d'encadrement et personnel non sédentaire

#### Article 10

En vigueur étendu

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.

Arrêté du 28 juillet 2000 art. 1 : Le cinquième alinéa de l'article 10 (cadres, personnel d'encadrement et personnel non sédentaire) est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 212-15-4 du code du travail, qui dispose que la rémunération afférente à une convention de forfait en heures doit être au moins égale à la rémunération que le salarié recevrait compte tenu du salaire minimum conventionnel applicable dans l'entreprise et des bonifications ou majorations prévues à l'article L. 212-5.

#### Cadres, personnel d'encadrement et personnel non sédentaire

#### Article 10

En vigueur étendu

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.

A 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.

Arrêté du 28 juillet 2000 art. 1 : L'article 10-1 (forfait annuel sur la base d'une référence horaire) est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 212-15-3-II du code du travail, qui n'autorise la conclusion de conventions de forfait en heures sur l'année que pour les cadres ou les salariés itinérants non cadres dont la durée du travail ne peut être prédéterminée et qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps pour l'exercice des responsabilités qui leur sont confiées.

Ce même article est étendu également, d'une part, sous réserve de l'application de l'article L. 212-15-3-I et II du code du travail, duquel il résulte que les catégories de salariés concernés par les conventions de forfait horaire annuel ainsi que la durée annuelle de travail sur la base de laquelle le forfait est établi doivent être définies par un accord complémentaire de branche ou d'entreprise ; d'autre part, il est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 212-15-4 du code du travail, qui dispose que la rémunération afférente au forfait doit être au moins égale à la rémunération que le salarié recevrait compte tenu du salaire minimum conventionnel applicable dans l'entreprise et des bonifications ou majorations prévues à l'article L. 212-5.

### **Cadres, personnel d'encadrement et personnel non sédentaire**

#### **Article 10**

En vigueur étendu

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 (1) 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.

Arrêté du 28 juillet 2000 art. 1 : L'article 10-2 (forfait reposant sur un décompte annuel en journées) est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 212-15-3-III du code du travail, qui n'autorise la conclusion de conventions de forfait en jours que pour les cadres dont la durée du travail ne peut être prédéterminée du fait de la nature des fonctions, des responsabilités exercées et du degré d'autonomie dont ils bénéficient dans l'organisation de leur emploi du temps.

Ce même article est étendu également sous réserve de l'application de l'article L. 212-15-3-III du code du travail, duquel il résulte que les catégories de salariés concernés, les modalités de décompte des journées ou demi-journées travaillées et des journées ou demi-journées de repos, les conditions de contrôle et de suivi de l'organisation du travail, de l'amplitude des journées d'activité et de la charge de travail doivent être définies par un accord complémentaire de branche ou d'entreprise.

(1) Termes exclus de l'extension par arrêté du 28 juillet 2000.

### **Cadres, personnel d'encadrement et personnel non sédentaire**

#### **Article 10**

En vigueur étendu

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**

#### **Compte épargne-temps - Définition**

##### **Article 11**

En vigueur étendu

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.

#### **Salariés bénéficiaires**

##### **Article 11**

En vigueur étendu

Les salariés bénéficiaires doivent être titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée et justifier d'une ancienneté de 1 an révolu à la date de la demande d'ouverture du compte.

#### **Mise en place**

##### **Article 11**

En vigueur étendu

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.

#### **Alimentation**

##### **Article 11**

En vigueur étendu

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 ; (1)
- 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<sup>e</sup> mois, prime de vacances ;
- la conversion des primes d'intéressement ;
- des éventuelles modalités d'abondement de l'entreprise ;
- autres...

(1) Tirez exclu de l'extension par arrêté du 28 juillet 2000.

#### **Utilisation**

##### **Article 11**

En vigueur étendu

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.

Arrêté du 28 juillet 2000 art. 1 : Le dernier tiret du point 11-5 (utilisation) de l'article 11 (compte épargne temps) est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 227-1 du code du travail, qui n'autorise l'utilisation du compte épargne temps pour indemniser tout ou partie des heures non travaillées que lorsque le salarié choisit de passer à temps partiel.

#### **Conditions d'octroi du congé**

##### **Article 11**

En vigueur étendu

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 ou du conjoint le justifierait.

#### **Chapitre VI : Travail à temps partiel**

##### **Temps partiel convenu**

##### **Article 12**

En vigueur étendu

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.

##### **Initiative du travail à temps partiel**

##### **Article 12.1**

En vigueur étendu

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.

##### **Dispositions spécifiques favorisant le temps partiel**

##### **Article 12.2**

En vigueur étendu

A 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 :

##### **Période expérimentale**

##### **Article 12.2.1**

En vigueur étendu

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.

Arrêté du 28 juillet 2000 art. 1 : Le point 12-2-1 (périodes expérimentales) de l'article 12 (temps partiel convenu) est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 212-4-3 du code du travail, qui dispose que le contrat de travail à temps partiel est un contrat écrit devant comporter les mentions obligatoires prévues audit article.

##### **Droits conventionnels et légaux**

##### **Article 12.2.2**

En vigueur étendu

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.

## **Priorité d'emploi**

Article 12.2.3

En vigueur étendu

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.

Arrêté du 28 juillet 2000 art. 1 : Le deuxième alinéa du point 12-2-3 (priorité d'emploi) de l'article 12 (temps partiel convenu) est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 212-4-9 du code du travail, qui dispose que l'employeur porte à la connaissance des salariés qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps complet la liste des emplois disponibles correspondants.

## **Chapitre VII : Dispositions générales**

### **Durée de l'accord**

Article 13

En vigueur étendu

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.

### **Mandatement**

Article 14

En vigueur étendu

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.

Arrêté du 28 juillet 2000 art. 1 : L'article 14 (mandatement) est étendu sous réserve de l'application de l'article 19 de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000.

### **Entrée en vigueur, régime juridique**

Article 15

En vigueur étendu

Le présent accord se substitue aux dispositions de l'accord du 1er février 1982, exception faite de l'article 1<sup>er</sup> 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<sup>er</sup> janvier 2000 pour les entreprises et les unités économiques et sociales de plus de 20 salariés ;
- au 1<sup>er</sup> 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.

### **Commission paritaire nationale de suivi**

Article 16

En vigueur étendu

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.

### **Extension**

Article 17

En vigueur étendu

Les parties signataires demanderont l'extension du présent accord, conformément aux dispositions des articles L. 133-1 et suivants du code du travail.

### **Dépôt**

Article 18

En vigueur étendu

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-greffe du conseil des prud'hommes de Paris.

## **ANNEXE Accord du 1er février 1982 repris en l'état**

### **Cinquième semaine de congés payés**

Article 1er

En vigueur étendu

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 5e 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 3 semaines (pour 1 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 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 1er juin 1981 au 31 mai 1982 et permettront l'octroi de la 5<sup>e</sup> 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.

## Accord du 16 juillet 2001 relatif à la cessation anticipée d'activité de salariés

Signataires	
Organisations patronales	Fédération des chambres syndicales de l'industrie du verre ; Chambre syndicale des fabricants de verre plat ; Chambre syndicale des verreries mécanique de France ; Chambre syndicale des verreries techniques ; Chambre syndicale du verre de silice.
Organisations de salariés	Fédéchimie CGT-FO ; Fédération nationale des industries chimiques CFTC ; Fédération des cadres de la chimie CFE-CGC.

### Préambule

En vigueur non étendu

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 2<sup>e</sup> 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.

### Champ d'application professionnel

#### Article 1er

En vigueur non étendu

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 1 600 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'Etat et l'organisme gestionnaire chargé de verser les allocations aux salariés (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.

### Conditions d'accès au dispositif de cessation anticipée d'activité de certains travailleurs salariés

#### Article 2

En vigueur non étendu

Tous les salariés des entreprises entrant 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.

#### 2.1. Conditions d'âge

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.

#### 2.2. Conditions 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.

#### 2.3. 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'Etat) ;

- 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'Etat) ;
- soit, s'il est travailleur handicapé, au sens de l'article L. 232-3 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. 322-7-1 du code du travail ;
- d'une allocation de remplacement pour l'emploi issue de la loi n° 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.

### **Adhésion**

#### **Article 3**

En vigueur non étendu

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 1<sup>er</sup> 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'Etat, 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 2 mois par lettre recommandée avec accusé de réception ou contre récépissé de remise en main propre. A défaut de réponse dans le délai de 2 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.

### **Montant et versement de l'allocation**

#### **Article 4**

En vigueur non étendu

##### **4.1. 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'Etat fixée par l'arrêté du 9 février 2000, pour les salariés entrant dans le cadre de l'article R. 322-7-2 du code du travail.

##### **4.2. 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<sup>er</sup> du titre V du livre III du code du travail.

Conformément au décret, il est revalorisé, selon les règles des 2<sup>e</sup> et 3<sup>e</sup> 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 6 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<sup>er</sup> et 2 du décret n° 98-1024 du 12 novembre 1998.

##### **4.3. 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.

### **Les retraites complémentaires**

#### **Article 5**

En vigueur non étendu

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 4.2 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.

### **La prévoyance et la mutuelle**

#### **Article 6**

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, quel que soit le gestionnaire, à en bénéficier selon les modalités fixées par l'accord d'entreprise.

## **Sortie du dispositif**

### Article 7

En vigueur non étendu

#### 7.1. 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.

#### 7.2. L'indemnité

A 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.

#### 7.3. Particularité du dispositif

Le dispositif de CATS est un dispositif particulier qui doit s'envisager dans sa globalité.

Les dispositions des articles 7.1 et 7.2 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 oeuvre 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.

## **La reprise partielle d'activité au sein de l'entreprise**

### Article 8

En vigueur non étendu

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 2 mois continus.

A l'exclusion des 6 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.

## **Reprise d'une activité chez un autre employeur**

### Article 9

En vigueur non étendu

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.

## **Remplacement**

### Article 10

En vigueur non étendu

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.

## **Durée de l'accord**

### Article 11

En vigueur non étendu

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 sont convenus 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.

## **Dispositions administratives et juridiques**

### Article 12

En vigueur non étendu

Dans le cas où la participation financière de l'Etat 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, 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.

#### **Suivi de l'accord**

##### **Article 13**

En vigueur non étendu

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.

#### **Entrée en vigueur**

##### **Article 14**

En vigueur non étendu

Le présent accord entrera en vigueur à la date de sa signature.

#### **Dépôt**

##### **Article 15**

En vigueur non étendu

Le présent accord sera déposé en 5 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-greffe du conseil des prud'hommes de Paris.

## **Accord du 13 octobre 2005 relatif à la formation professionnelle**

<b>Signataires</b>	
Organisations patronales	Fédération des chambres syndicales de l'industrie du verre ; Chambre syndicale des fabricants de verre plat ; Chambre syndicale des verreries mécanique de France ; Chambre syndicale des verreries techniques.
Organisations de salariés	FNTVC-CGT ; FCE-CFDT ; Fédéchimie CGT-FO ; CMTE-CFTC secteur chimie ; Chimie CFE-CGC.

#### **Préambule**

En vigueur étendu

Modifié par Avenant du 14-9-2006 BOCC 2006-43 étendu par arrêté du 7-12-2006 JORF 19-12-2006.

Le présent accord s'inscrit dans le cadre de la négociation collective de branche. Il concerne la mise en oeuvre 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.

Champ d'application

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.

Les signataires du présent accord adoptent les dispositions suivantes :

### **Chapitre 1er : Les objectifs et les publics de la formation professionnelle de la branche**

#### **Article 1.1**

En vigueur étendu

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 formation 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'Etat 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 convention collective nationale 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 de tutorat.

#### **Les publics**

##### **Article 1.2**

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**

En vigueur étendu

Conformément aux articles 7-5 (2e 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).

### **Principe**

#### **Article 2**

En vigueur étendu

Les parties signataires rappellent que, dans son article 7-6, l'ANI précité demande aux branches professionnelles de confier à leurs commissions 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.

### **Missions**

#### **Article 3**

En vigueur étendu

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 :

- recueillir les informations existantes sur la formation et l'emploi dans la branche ;
- proposer des thèmes de réflexion et des travaux d'observation auxquels la profession doit s'attacher ;
- réaliser ou faire réaliser des études et des tableaux de bord sur les métiers de la branche ;
- diffuser les travaux réalisés auprès des entreprises et des fédérations syndicales d'employeurs et de salariés concernés ;
- 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.

### **Fonctionnement**

#### **Article 4**

En vigueur étendu

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 1 an de fonctionnement de l'OPMQ afin de faire le point des moyens éventuels à mettre en oeuvre 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 disparition 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.

### **Financement**

#### **Article 5**

En vigueur étendu

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

### Le contrat de professionnalisation

#### Article 6

En vigueur étendu

##### 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 1er 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 26e 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.

Etabli 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 26 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 reconnu 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 reconnu 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

A 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 le 0,9 %. (1)

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article D. 981-7 du code du travail (arrêté du 7 décembre 2006, art. 1er).

### Période de professionnalisation

#### Article 7

En vigueur étendu

Les principes sur la base desquels sera mis en oeuvre le dispositif de période de professionnalisation sont 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 2 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 qualifications 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 des 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

##### Mise en oeuvre

Les actions de formation mises en oeuvre 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 oeuvre dans le cadre de la période de professionnalisation se déroulent en tout ou partie en dehors du temps de 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 (DIF)

En vigueur étendu

Elaboré 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.

### Montant du crédit d'heures et droit au cumul des heures de formation

## Article 8

En vigueur étendu

Le DIF ouvre droit au bénéfice de 20 heures au minimum de formation professionnelle par an cumulables sur une durée de 6 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 salariés à temps partiel, quel que soit le nombre d'années cumulées, sur la base des droits annuels acquis pro rata 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 1er janvier de chaque année.

Les salariés à temps plein bénéficiant d'un CDI qui justifient au 1er 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 1er janvier d'une année civile bénéficient, au 1er janvier de l'année suivante, des droits au DIF calculés en heures pro rata temporis de leur présence dans l'entreprise au cours de cette année.

### Champ d'application du DIF

## Article 9

En vigueur étendu

### 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 de 1 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 pro rata temporis, après un délai de 3 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.

### Nature des actions de formation éligibles au DIF

## Article 10

En vigueur étendu

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 de la même entreprise, 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.

### Mise en oeuvre du DIF

## Article 11

En vigueur étendu

### Article 11.1

Cadre d'exécution du DIF

Le DIF est mis en oeuvre 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 paye, 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, modalités 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 3 mois avant le début de la formation. L'employeur disposera de 1 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 oeuvre 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 oeuvre 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'accidents 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 2 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.

### **Rupture du contrat de travail**

#### Article 12

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

### **Transférabilité du DIF**

#### Article 13

En vigueur étendu

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**

### **Frais de formation dans le cadre de la professionnalisation**

#### Article 14

En vigueur étendu

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.

### **Contributions obligatoires au financement de la formation**

#### Article 15

En vigueur étendu

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 1er mars de l'année suivant celle 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 brute, s'agissant des salaires versés à compter du 1er janvier 2004. (1)

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 1er janvier 2004 ;

- puis, 0,55 % de la masse salariale, s'agissant des salaires versés à compter du 1er janvier 2005.

(1) Alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 951-1-II du code du travail, aux termes desquelles les entreprises occupant de dix à moins de vingt salariés doivent consacrer 1,05 % et non 1,60 % de la masse salariale brute au financement de la formation professionnelle continue (arrêté du 7 décembre 2006, art. 1er).

## **Chapitre VI : Dispositions particulières**

### **Le tutorat**

#### Article 16

En vigueur étendu

##### 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. 2 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 10 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 oeuvre 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 oeuvre des modalités particulières de valorisation de la fonction tutorale exercée par les salariés.

##### Article 16.2

###### Prise en charge du tutorat

Les actions de formation des tuteurs sont prises en charge sur la contribution de 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.

## **Le rôle de l'encadrement dans le développement de la formation professionnelle**

### Article 17

En vigueur étendu

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.

## **L'entretien professionnel et le bilan de compétence**

### Article 18

En vigueur étendu

#### Article 18.1

##### L'entretien professionnel

Pour lui permettre d'être acteur de son évolution professionnelle, tout salarié ayant au minimum 2 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 2 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 professionnalisation 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 compétences 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 5 ans d'ancienneté dont 12 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 5 ans.

Après 15 ans d'activité professionnelle et, en tout état de cause, à compter de son 45e anniversaire, tout salarié peut bénéficier, à son initiative et sous réserve d'une ancienneté de 1 an dans l'entreprise qui l'emploie, d'un bilan de compétence mis en oeuvre 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 compétences ainsi que sur les prestataires labellisés.

Le nombre de bilan de compétences réalisés sera communiqué, chaque année, aux instances représentatives du personnel à l'occasion de la consultation obligatoire sur le plan de formation.

## **Le passeport formation**

### Article 19

En vigueur étendu

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.

## **La validation des acquis de l'expérience (VAE)**

### Article 20

En vigueur étendu

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'éducation 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 3 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, 1 fois par an. Elle est limitée à 24 heures de temps de travail consécutives ou non.

Le salarié qui a bénéficié d'un congé de VAE doit attendre au moins 1 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.

### **Egalité entre les femmes et les hommes dans l'accès à la formation professionnelle**

#### **Article 21**

En vigueur étendu

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**

#### **Dépôt et publicité**

#### **Article 22**

En vigueur étendu

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.

#### **Durée**

#### **Article 23**

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

#### **Dénonciation et révision**

#### **Article 24**

En vigueur étendu

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 de 1 an à compter de la fin du préavis.

#### **Entrée en vigueur**

#### **Article 25**

En vigueur étendu

Les dispositions entreront en vigueur à partir du jour suivant le dépôt légal, conformément à l'article L. 132-10 du code du travail.

### **Valeur normative du présent accord**

#### **Formation professionnelle**

#### **Article 26**

En vigueur étendu

Aucun accord d'entreprise ne pourra prévoir des dispositions moins favorables que celles du présent accord de branche.

#### **Extension**

#### **Article 27**

En vigueur étendu

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.

Fait à Paris, le 13 octobre 2005.

## **Avenant du 14 septembre 2006 à l'accord du 13 octobre 2005 relatif à la formation professionnelle**

<b>Signataires</b>	
Organisations patronales	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.
Organisations de salariés	FNTVC-CGT ; FCE-CFDT ; Fédéchimie CGT-FO ; CMTE-CFTC secteur chimie ; CFE-CGC chimie.

En vigueur étendu

Les soussignés conviennent d'ajouter à l'accord de branche du 13 octobre 2005 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie, le paragraphe suivant :

Champ d'application

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.

## **Accord du 11 octobre 2007 relatif à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes (1)**

<b>Signataires</b>	
Organisations patronales	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.
Organisations de salariés	FNTVC-CGT ; FCE-CFDT ; CMTE-CFTC ; CFE-CGC chimie.

### Préambule

En vigueur étendu

Le présent accord s'inscrit dans le cadre de la négociation collective de branche. Il concerne la mise en oeuvre 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.

A 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 4 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 4 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) Accord étendu sous réserve de

l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail

(anciennement article L. 132-12-3, alinéa 1)

, aux termes desquelles la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et programmer au niveau de la branche les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes avant le 31 décembre 2010

(Arrêté du 16 mai 2008, art. 1er)

En vigueur étendu

## 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. Etablissement 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 formation 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.

En vigueur étendu

## 2. Orientations

Sur la base des constats contenus dans le rapport remis à la CNPE, les parties signataires ont retenu 4 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 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

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 du 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 pour les femmes.

A 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 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 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, 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.

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.

En vigueur étendu

### 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 de 1 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.

## Accord du 31 janvier 2011 relatif à la prise en charge des frais de délégation syndicale

Signataires	
Organisations patronales	La fédération des chambres syndicales de l'industrie du verre ; La chambre syndicale des fabricants de verre plat ; La chambre syndicale du verre de silice ; La chambre syndicale des verreries mécaniques de France ; La chambre syndicale des verreries techniques,
Organisations de salariés	La FNTVC CGT ; La FCE CFDT ; La fédéchimie CGT-FO ; La CMTE CFTC ; La CFE-CGC chimie,

Réunions visées par l'accord

## Article 1er

En vigueur non étendu

On entend par réunion paritaire au sens du présent accord, toute réunion paritaire en lien avec l'activité de la branche.

Ces réunions, encore appelées 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.

### Frais de repas et d'hébergement

#### Article 2

En vigueur étendu

Les frais de repas et d'hébergement occasionnés aux membres des délégations syndicales par leur participation aux réunions définies à l'article 1 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 €. Il est demandé l'original de la facture d'hôtel.

Ces montants (repas et hébergement) seront revalorisés automatiquement le 1er 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.

### Frais de transport

#### Article 3

En vigueur étendu

##### Train

Le remboursement est effectué sur la base de la 2e classe ou de la 1re 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 occasionnelle 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.

### Situation exceptionnelle

#### Article 4

En vigueur non étendu

Toute situation exceptionnelle sera réglée au cas par cas.

### Dénonciation et durée de l'accord

#### Article 5

En vigueur non étendu

Le présent accord est conclu pour une durée de 1 an à compter de la date de signature.

A l'échéance, cet accord continuera à s'appliquer par tacite reconduction pour une nouvelle durée de 1 an.

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 du nouveau code du travail. A défaut de la conclusion d'un nouvel accord collectif, les dispositions du présent texte resteront applicables pendant une durée de 12 mois à compter de la fin du préavis.

### Dépôt

#### Article 6

En vigueur non étendu

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.

### Date d'application

#### Article 7

En vigueur non étendu

Cet accord s'appliquera rétroactivement à compter du 1er janvier 2011.

---

## Accord du 17 mai 2013 relatif à la désignation d'un OPCA

Signataires	
Organisations patronales	CSVM ; CSVT ; FCSIV ; CSFVP ; CSVS.
Organisations de salariés	FNTVC CGT ; Fédéchimie CGT-FO ; FCE CFDT ; CMTE CFTC ; CFE-CGC chimie.

En vigueur étendu

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,

#### Champ d'application

Article 1er

En vigueur étendu

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.

#### Adhésion à OPCALIA

Article 2

En vigueur étendu

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'Etat.

#### Section paritaire professionnelle

Article 3

En vigueur étendu

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.

#### Durée et date d'application

Article 4

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Ses dispositions sont applicables à compter du 1er janvier 2014.

#### Dénonciation

Article 5

En vigueur étendu

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.

#### Dépôt et extension

Article 6

En vigueur étendu

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.

## Dénonciation par lettre du 25 juillet 2014 de la fédération des chambres syndicales de l'industrie du verre de l'accord du 15 mars 1995 relatif aux réunions syndicales

En vigueur non étendu

Paris, le 25 juillet 2014.

Monsieur,

L'accord du 15 mars 1995 fixait le nombre de délégués syndicaux assistant aux réunions paritaires de la fédération des chambres syndicales de l'industrie du verre.

Ces délégations pouvaient être composées, selon le type de réunion, d'au plus six représentants syndicaux en réunion préparatoire et en réunion paritaire.

Suite à la réforme de la représentativité et compte tenu de la densité de l'agenda social, la branche de l'industrie de fabrication mécanique du verre souhaite revoir le nombre de délégués invités à siéger aux réunions paritaires, comme cela a été plusieurs fois évoqué lors de différentes réunions.

A ce titre, nous vous informons que la fédération des chambres syndicales de l'industrie du verre souhaite dénoncer cet accord et ouvrir dans le délai légal de nouvelles négociations sur le sujet.

Nous vous prions d'agréer, Monsieur, l'expression de nos salutations distinguées.

## Accord du 26 août 2015 relatif à la création des certificats de qualification professionnelle (CQP)

Signataires	
Organisations patronales	CSVM ; CSVT ; FCSIV ; CSFVP ; CSVS.
Organisations de salariés	UNSA ; FCE CFDT ; Fédéchimie CGT-FO ; CFE-CGC chimie ; CMTE CFTC.

## Préambule

En vigueur étendu

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.

A 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.

### Intérêt de la création de CQP

Article 1er

En vigueur étendu

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.

### Création, renouvellement et suppression des CQP

Article 2

En vigueur étendu

#### Création des CQP et enregistrement au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP)

Article 2.1

En vigueur étendu

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. A 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).

### Révision et suppression des CQP

Article 2.2

En vigueur étendu

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. A 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).

### Accès à la certification CQP

Article 3

En vigueur étendu

#### Public éligible

Article 3.1

En vigueur étendu

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.

### Modalités d'accès

Article 3.2

En vigueur étendu

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.

### Dispositifs mobilisables

Article 3.3

En vigueur étendu

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.

#### **Modalités d'attribution**

##### Article 4

En vigueur étendu

#### **Composition du jury**

##### Article 4.1

En vigueur étendu

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 deux membres représentant les salariés de la branche et de deux membres représentant les employeurs. A 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 paie, conformément aux dispositions de l'article 9.2 de la convention collective nationale des industries de fabrication mécanique du verre. Les frais de transport 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.

#### **Délivrance des CQP**

##### Article 4.2

En vigueur étendu

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).

#### **Reconnaissance des CQP**

##### Article 5

En vigueur étendu

#### **Reconnaissance dans l'entreprise**

##### Article 5.1

En vigueur étendu

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'Education 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.

#### **Reconnaissance interbranches (CQPI)**

##### Article 5.2

En vigueur étendu

Les CQP de branche cités en préambule ont tous obtenu la reconnaissance interbranches. A 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. A ce titre, le CQP interbranches facilite les évolutions professionnelles des salariés.

#### **Gestion administrative et statistiques CQP**

##### Article 6

En vigueur étendu

Les parties signataires confient la gestion administrative des CQP à l'OPCA de branche. A 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'emploi des CQP.

L'OPCA suit les statistiques liées aux CQP et les présente en CPNE.

#### Révision

##### Article 7

En vigueur étendu

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 avis de réception, leur demande de révision. Cette demande devra être accompagnée éventuellement et si possible d'un nouveau projet.

#### Dénonciation

##### Article 8

En vigueur étendu

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 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.

#### Durée. - Dépôt. - Extension

##### Article 9

En vigueur étendu

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 du présent accord, conformément aux dispositions des articles L. 2261-15 suivants du code du travail.

#### Date d'application

##### Article 10

En vigueur étendu

Cet accord s'appliquera à compter du 1er janvier 2015.

## Accord du 13 décembre 2016 relatif au positionnement conventionnel des CQP

Signataires	
Organisations patronales	CSVM CSVT FCSIV CSFVP CSV5
Organisations de salariés	UNSA FCE CFDT Fédéchimie CGT-FO CFE-CGC chimie CFTC CMTE

#### Préambule

En vigueur étendu

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.

#### Positionnement conventionnel des CQP

##### Article 1er

En vigueur étendu

#### Cas du salarié ayant obtenu le CQP et tenant le poste en lien avec la certification validée

## Article 1.1

En vigueur étendu

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 cinq 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.

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 1er jour du mois civil suivant la validation du jury.

### **Cas du salarié ayant obtenu le CQP sans tenir le poste pour lequel il a obtenu le CQP**

## Article 1.2

En vigueur étendu

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 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.

Le coefficient plancher s'applique à compter du 1er 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 1er jour du mois civil suivant la prise de poste.

### **Cas du changement d'entreprise dans la branche**

## Article 1.3

En vigueur étendu

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.

### **Bilan annuel et clause de suivi**

## Article 2

En vigueur étendu

Conscientes et attentives 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.

### **Durée et entrée en vigueur**

## Article 3

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il entrera en vigueur le 1er 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.

### **Révision**

## Article 4

En vigueur étendu

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 soit à la date qui aura été expressément convenue, soit à défaut à partir du jour qui suivra son dépôt auprès du service compétent.

(1) L'article 4 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail dans sa rédaction issue de 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 publiée au Journal officiel du 9 août 2016.  
(Arrêté du 21 mars 2017 - art. 1)

### **Dénonciation**

Article 5

En vigueur étendu

L'accord pourra être dénoncé dans les conditions prévues par le code du travail.

**Formalités de dépôt**

Article 6

En vigueur étendu

Il fera l'objet des formalités de dépôt et d'extension prévues par le code du travail.

**Avenant du 20 juillet 2017 portant révision de l'accord n° 1 du 24 avril 1975 et de l'annexe « Classification »**

Signataires	
Organisations patronales	CSVM CSVT FCSIV CSFVP CSVS
Organisations de salariés	UNSA FNTVC CGT FCE CFTD Fédéchimie CGT-FO CFE-CGC chimie CMTE CFTC

**Préambule**

En vigueur étendu

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.

En vigueur étendu

Maintenus en l'état conformément à l'accord de 1975.

**Modalités pratiques de classement des emplois dans les entreprises**

Article 6

En vigueur étendu

Cet article est supprimé.

**Situations individuelles**

Article 7

En vigueur étendu

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

**Incidences sur les régimes de retraite complémentaire**

Article 8

En vigueur étendu

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.

Lorsque le bénéficiaire du régime complémentaire de retraite des non-cadres et des cadres au titre des articles 36,4 bis, 4 de la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 est lié à un coefficient hiérarchique déterminé, l'entreprise concernée indiquera à l'organisme de retraite le seuil d'accès.

**Positionnement des CQP dans la grille de classification**

Article 9

En vigueur étendu

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	



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.		

### **Définition et reconnaissance de la polyvalence et/ou polycompétence**

#### Article 10

En vigueur étendu

#### 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 œuvre 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.

#### **Dénonciation**

#### Article 11

En vigueur étendu

L'avenant pourra être dénoncé dans les conditions prévues par le code du travail.

#### **Révision**

#### Article 12

En vigueur étendu

*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 3 mois. (1)*

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.

(1) Alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.  
(Arrêté du 15 janvier 2020 - art. 1)

#### **Clause de suivi**

#### Article 13

En vigueur étendu

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.

#### **Durée et entrée en vigueur**

#### Article 14

En vigueur étendu

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Il entrera en vigueur le 1er 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.

#### **Annexe classification**

## Annexe

En vigueur étendu

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 1er 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 3 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 débouillage, surveillance, préparation, pesage, étiquetage, manutention.

Verre creux mécanique :

Trieur : trie ou retri les articles présentant des défauts évidents. Place les articles triés ou retriés 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 2e 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 agrès 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 débouillage, 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 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 3e 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 autoporté (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-surfçage, 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 préétablis, 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 1er 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'attreppe, tels que confection de parois et voûtes de carreaux 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 de charges. Il est garant du bon fonctionnement des ensembles et de la qualité de ceux-ci.

Electro 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 2e 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'attreppe, 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.

Gobeleterie :

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 3e 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'ordonnement, 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 1er échelon (catégorie 5a - 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 traçages 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 (HT et BT) 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 fibreur : 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 côtes 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 2e 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 (HT et BT) 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 responsables (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'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. 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 consignait 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 (DUT) ou du brevet de technicien supérieur (BTS) 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 6a.

#### **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.

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 6b.

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 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**

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 accèdera 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 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.

#### **Annexe**

En vigueur étendu

#### 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 niveaux Éducation nationale donnés à titre indicatif
Agent sans spécialité	Cat. 2	125	
Agent spécialisé 1er échelon	Cat. 3 a	135	
Agent spécialisé 2e échelon	Cat. 3 b	145	
Agent spécialisé 3e échelon	Cat. 3 c	155	
Agent qualifié 1er échelon	Cat. 4 a	165	Niveau V Éducation nationale
Agent qualifié 2e échelon	Cat. 4 b	180	Niveau V Éducation nationale
Agent qualifié 3e échelon	Cat. 4 c	190	Niveau V Éducation nationale
Agent hautement qualifié 1er échelon	Cat. 5 a	200	Niveau IV Éducation nationale
Agent hautement qualifié 2e échelon	Cat. 5 b	215	Niveau IV Éducation nationale
Technicien et agents de maîtrise	Cat. 6 a	230	Niveau IV Éducation nationale
	Cat. 6 b	250	Niveau IV Éducation nationale
	Cat. 6 c	270	Niveau III Éducation nationale
	Cat. 6d	290	Niveau III Éducation nationale
	Cat. 7 a	315	Niveau III Éducation nationale
	Cat. 7 b	345	Niveau III Éducation nationale
	Cat. 7 c	375	Niveau III Éducation nationale

Cadres	Cat. 8 a	390 (après 1 an 410)	Niveaux II et I Éducation nationale
	Cat. 8 b	450	
	Cat. 8 c	550	
	Cat. 8 d	660	
	Cat. 9	880	
Cadres débutants	A	315	Niveaux II et I Éducation nationale
	B	345	
	C	375	

## Avenant n° 1 du 30 novembre 2017 portant révision de l'accord du 11 octobre 2007 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Signataires	
Organisations patronales	CSVM CSV FCSIV CSFVP CSVS
Organisations de salariés	UNSA FNTVC CGT FCE CFTD FEDECHIMIE CGT-FO

### Préambule

En vigueur étendu

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 ;
- rendre 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.

### Principes pour garantir l'égalité professionnelle

#### Article 1er

En vigueur étendu

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 socioculturelle 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.

## Orientations

### Article 2

En vigueur étendu

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 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. 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 (1)

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.

#### 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 228 CCN des non-cadres du 8 décembre 1961).

De la même façon, si le salarié cotise à la caisse des cadres (AGIRC), la délibération 025 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

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.

#### Formations 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 :

- 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 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 prise en compte.

(1) L'article 2.3 est étendu sous réserve de l'application, pour les salariés concernés, des dispositions du 1er alinéa des articles L. 1225-26 et L. 1225-44 du code du travail. (Arrêté du 23 décembre 2019 - art. 1)

#### Dispositions finales

##### Article 3

En vigueur étendu

##### 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 1er janvier 2018.

##### Entrée en vigueur

Il entrera en vigueur au 1er 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 3 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.

(1) Article étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail. (Arrêté du 23 décembre 2019 - art. 1)

## Accord du 20 mars 2018 relatif à la composition des délégations syndicales participant aux réunions paritaires de branche

Signataires	
Organisations patronales	CSVM ; CSVT ; FCSIV ; CSFVP ; CSVS,
Organisations de salariés	UNSA ; FNTVC CGT ; FCE CFDT,

#### Préambule

En vigueur étendu

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.

#### Réunions visées par l'accord

##### Article 1er

En vigueur étendu

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.

#### Composition des délégations

##### Article 2

En vigueur étendu

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 deux 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 délégations syndicales.

#### 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 du nombre total des représentants salariés.

#### Réunions préparatoires

Les réunions préparatoires auront lieu la veille des réunions paritaires avec quatre représentants maximum des organisations syndicales représentatives dans la branche.

Ces délégations peuvent se faire assister d'un représentant de leur fédération respective qu'on nommera « représentant fédéral ».

Il est rappelé que 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 du nombre total des représentants salariés. À titre exceptionnel, une réunion préparatoire pourra être organisée si l'ensemble des parties le jugent nécessaire.

#### Journée d'études

##### Article 3

En vigueur étendu

Les parties conviennent d'ouvrir des négociations sur la mise en place de journées d'études dans le cadre de la CPPNI.

Cette négociation devra être nourrie des différentes expériences rapportées par les parties.

#### Frais des délégations syndicales

##### Article 4

En vigueur étendu

Les frais de repas, d'hébergement et de transport ont été révisés par avenant n° 1 en date du 20 mars 2018.

Les frais de déjeuner des représentants fédéraux lors des réunions plénières sont pris en charge.

#### Durée de l'accord

##### Article 5

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

#### Révision de l'accord

##### Article 6

En vigueur étendu

*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 3 mois. (1)*

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.

(1) Alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.

(Arrêté du 20 mai 2020 - art. 1)

#### Dénonciation de l'accord

##### Article 7

En vigueur étendu

Le présent accord pourra être dénoncé dans les conditions prévues par le code du travail.

#### Dépôt - publicité

##### Article 8

En vigueur étendu

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-greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

#### Date d'application

##### Article 9

En vigueur étendu

Cet accord s'appliquera à compter du 1er mai 2018.

## Avenant n° 1 du 20 mars 2018 à l'accord du 31 janvier 2011 relatif aux frais de repas, d'hébergement et de transport des délégations syndicales participant aux réunions paritaires de branche

Signataires	
Organisations patronales	CSVM ; CSVT ; FCSIV ; CSFVP ; CSVS

Signataires	
Organisations de salariés	UNSA ; FNTVC CGT ; FCE CFDT ; FÉDÉCHIMIE CGT-FO ; CFE-CGC chimie,

En vigueur étendu

Les parties conviennent de remplacer les dispositions des articles 2 et 3 de l'accord du 31 janvier 2011 par les dispositions suivantes, à compter du 1er mai 2018 :

« Article 2

Frais de repas et d'hébergement

Les frais de repas et d'hébergement occasionnés aux membres des délégations syndicales par leur participation aux réunions définies à l'article 1 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 €. Il est demandé l'original de la facture d'hôtel.

Ces montants (repas et hébergement) seront revalorisés automatiquement le 1er 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 3

Frais de transport

Train

Le remboursement est effectué sur la base de la 2e classe ou de la 1re 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 occasionnelle 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. »

L'ensemble des dispositions précitées seront reprises dans le cadre de la négociation sur la CPPNI.

## Accord du 4 juillet 2018 relatif à la mise en place de la CPPNI

Signataires	
Organisations patronales	CSVM ; CSVT ; FCSIV ; CSFVP ; CSVS,
Organisations de salariés	UNSA ; FCE CFDT ; Fédéchimie FO ; CFE-CGC chimie,

Préambule

En vigueur étendu

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 convention collective nationale 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.

## Missions de la CPPNIC

### Article 1er

En vigueur étendu

#### 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. (1)*

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 convention collective nationale 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 deux 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 avis de réception et le délai de 15 jours court à compter de la réception de la lettre recommandée avec avis 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 CPPNIC serait saisie sur l'interprétation d'une convention ou d'un accord collectif relevant du champ d'application de la convention collective nationale 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 convention collective nationale 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 convention collective nationale.

## B. Composition

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

En cas de litige d'ordre collectif, la commission est composée de deux 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 leurs représentants, s'il y a lieu. Le procès-verbal de non-conciliation est notifié dans les 7 jours aux parties suivant le dernier entretien.

(1) Alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions du 3° du II de l'article L. 2232-9 du code du travail, dans sa rédaction issue de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel.  
(Arrêté du 10 juillet 2020 - art. 1)

## Composition et fonctionnement de la CPPNIC

### Article 2

En vigueur étendu

#### 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 quatre 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, a 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 1re 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 CPPNIC présente un rapport annuel.

Le premier rapport interviendra au cours du 1er 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 convention collective nationale 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 1 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 2 ans suivant la date d'entrée en vigueur du présent accord.

#### **Situation des entreprises de moins de 50 salariés**

##### **Article 3**

En vigueur étendu

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.

#### **Entrée en vigueur et durée du présent accord**

##### **Article 4**

En vigueur étendu

Le présent accord entre en vigueur à compter du 1er septembre 2018.

Il est conclu pour une durée indéterminée.

#### **Champ d'application. ?Publication. ?Extension**

##### **Article 5**

En vigueur étendu

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.

#### **Dénonciation. ?Révision**

##### **Article 6**

En vigueur étendu

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.

## **Accord du 18 décembre 2018 relatif à la désignation de l'opérateur de compétences (OPCO Industrie)**

<b>Signataires</b>	
Organisations patronales	CSVM ; CSVT ; FCSIV ; CSFVP ; CSVS,
Organisations de salariés	UNSA ; FCE CFDT ; Fédéchimie FO ; CFE-CGC chimie,

En vigueur étendu

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**

En vigueur étendu

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 futures 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.

#### **Champ d'application**

## Article 1er

En vigueur étendu

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.

### Désignation de l'OPCO Industrie regroupant les secteurs industriels

## Article 2

En vigueur étendu

Les organisations signataires du présent accord désignent l'OPCO Industrie en tant qu'opérateur de compétences, sous réserve de son agrément par l'État.

### Commissions paritaires transversales

## Article 3

En vigueur étendu

Les organisations signataires du présent accord demandent au futur OPCO la création d'une ou plusieurs commissions paritaires transversales se substituant aux actuels SPP.

### Durée et date d'application

## Article 4

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Ses dispositions sont applicables à compter du 1er janvier 2019.

### Dénonciation

## Article 5

En vigueur étendu

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.

### Dépôt et extension

## Article 6

En vigueur étendu

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.

## Accord du 20 septembre 2019 relatif à la révision des conditions particulières de travail des ouvriers et employés (annexe I)

Signataires	
Organisations patronales	CSVM ; CSVV ; FCSIV ; CSFVP ; CSVS,
Organisations de salariés	UNSA ; FNTVC CGT ; FCE CFDT ; FÉDÉCHIMIE FO ; CFE-CGC CHIMIE,

### Révision des articles 2, 12, 13, 14 et 15

## Article 1er

En vigueur non étendu

## Article 2

Période d'essai

L'article 2 est modifié comme suit :

« 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 2 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 1er et le 2d contrat sont semblables, aucune période d'essai ne sera prévue.

Lorsque 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 3 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 12

##### Préavis

L'article 12 est modifié comme suit :

#### « 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 2 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

L'article 13 est modifié comme suit :

« 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 convention collective nationale.

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 12 derniers mois précédant le licenciement, ou lorsque la durée de service du salarié est inférieure à 12 mois, la moyenne mensuelle de la rémunération de l'ensemble des mois précédant le licenciement ;
- soit 1/3 des 3 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 antérieures 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.

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. »

#### Articles 14, et 15

##### Départ en retraite et mise à la retraite

Les articles 14 et 15 sont modifiés comme suit :

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

##### 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 convention collective nationale.

##### 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 :

- 1 mois d'appointements après 5 ans d'ancienneté ;
- 2 mois d'appointements après 10 ans d'ancienneté ;
- 2 mois et demi d'appointements après 15 ans d'ancienneté ;
- 3 mois d'appointements après 20 ans d'ancienneté ;
- 3 mois et demi d'appointements après 25 ans d'ancienneté ;
- 4 mois d'appointements après 30 ans d'ancienneté ;
- 5 mois d'appointements après 35 ans d'ancienneté ;
- 6 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° Soit la moyenne mensuelle des 12 derniers mois précédant le licenciement, ou lorsque la durée de service du salarié est inférieure à 12 mois, la moyenne mensuelle de la rémunération de l'ensemble des mois précédant le licenciement ;

2° Soit 1/3 des 3 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.

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

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 convention collective nationale. 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 :

1/4 de mois de salaire par année d'ancienneté pour les années jusqu'à 10 ans ;

1/3 de mois de salaire par année d'ancienneté pour les années à partir de 10 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. »

### Situation des entreprises de moins de 50 salariés

#### Article 2

En vigueur non étendu

Le présent accord porte sur la négociation des salaires minimums 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.

#### Révision

#### Article 3

En vigueur non étendu

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 avis de réception, leur demande de révision. Cette demande devra être accompagnée éventuellement et si possible d'un nouveau projet.

#### Dénonciation

#### Article 4

En vigueur non étendu

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.

#### Durée de l'accord

#### Article 5

En vigueur non étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

#### Dépôt

#### Article 6

En vigueur non étendu

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.

### Demande d'extension et entrée en vigueur

#### Article 7

En vigueur non étendu

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 1er octobre 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.

## Accord du 20 septembre 2019 relatif à la révision des conditions particulières de travail des agents de maîtrise, techniciens et assimilés et des cadres (annexe II)

Signataires	
Organisations patronales	CSVM ; CSVT ; FCSIV ; CSFVP ; CSVS,
Organisations de salariés	UNSA ; FNTVC CGT ; FCE CFDT ; FÉDÉCHIMIE FO ; CFE-CGC CHIMIE,

### Révision des articles 3, 12, 13, 14 et 15

#### Article 1er

En vigueur non étendu

#### Article 3

Période d'essai

L'article 3 est modifié comme suit :

« 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 3 mois pour les techniciens et agents de maîtrise et 4 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.

Lorsque 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 3 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 12

### Préavis

L'article 12 est modifié comme suit :

#### « 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

L'article 13 est modifié comme suit :

« 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 11e année.

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

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 convention collective nationale.

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 12 derniers mois précédant le licenciement, ou lorsque la durée de service du salarié est inférieure à 12 mois, la moyenne mensuelle de la rémunération de l'ensemble des mois précédant le licenciement ;
- soit 1/3 des 3 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.

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.

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. »

## Articles 14 et 15

### Départ volontaire en retraite et mise à la retraite

Les articles 14 et 15 sont modifiés comme suit :

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

##### 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 convention collective nationale.

##### 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 :

- 1 mois d'appointements après 5 ans d'ancienneté ;
- 2 mois d'appointements après 10 ans d'ancienneté ;
- 2 mois et demi d'appointements après 15 ans d'ancienneté ;
- 3 mois d'appointements après 20 ans d'ancienneté ;
- 3 mois et demi d'appointements après 25 ans d'ancienneté ;



- 4 mois d'appointments après 30 ans d'ancienneté ;
- 5 mois d'appointments après 35 ans d'ancienneté ;
- 6 mois d'appointments 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° Soit la moyenne mensuelle des 12 derniers mois précédant le licenciement,

2° Soit 1/3 des 3 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.

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

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 convention collective nationale. 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 :

1/4 de mois de salaire par année d'ancienneté pour les années jusqu'à 10 ans ;

1/3 de mois de salaire par année d'ancienneté pour les années à partir de 10 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° Soit la moyenne mensuelle des 12 derniers mois précédant le licenciement, ou lorsque la durée de service du salarié est inférieure à 12 mois, la moyenne mensuelle de la rémunération de l'ensemble des mois précédant le licenciement ;

2° Soit 1/3 des 3 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. »

### **Situation des entreprises de moins de 50 salariés**

Article 2

En vigueur non étendu

Le présent accord porte sur la négociation des salaires minimums 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.

**Révision**

Article 3

En vigueur non étendu

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 avis de réception, leur demande de révision. Cette demande devra être accompagnée éventuellement et si possible d'un nouveau projet.

**Dénonciation**

Article 4

En vigueur non étendu

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.

**Durée de l'accord**

Article 5

En vigueur non étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

**Dépôt**

Article 6

En vigueur non étendu

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.

**Demande d'extension et entrée en vigueur**

Article 7

En vigueur non étendu

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 1er octobre 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.

## Accord n° 2 du 24 avril 1975 relatif aux salaires

En vigueur étendu

Article 1er.

Remplace l'article 31 des clauses générales

Article 2.

Le barème d'appointements mensuels garantis sera mis en application en deux étapes dans les conditions précisées à l'article 3.

Outre l'incidence sur la prime d'ancienneté, la mise en application des accords n°s 1 et 2 du 24 avril 1975 se traduira dans les rémunérations par les mesures suivantes :

a) Chaque salarié bénéficiera d'une augmentation mensuelle, en valeur absolue, égale à 30 F dont la moitié versée au 1er mai 1975 et l'autre moitié au 1er juin 1975 ;

b) Il sera procédé à une intégration dans les taux d'affûtage de tout ou partie des primes, à l'exclusion de celles prévues par la convention collective et des primes de vacances et de fin d'année, dans la mesure nécessaire pour atteindre les appointements mensuels garantis, et pour éviter de créer des distorsions dans la situation relative des rémunérations des différentes catégories de personnel.

Les modalités de cette intégration seront déterminées par négociation avec les organisations syndicales ;

c) Après application des paragraphes a et b ci-dessus, il sera procédé aux ajustements complémentaires qui resteraient nécessaires pour atteindre les appointements mensuels garantis de la catégorie.

Article 3

L'écart au coefficient 125 entre les appointements mensuels minima et les appointements mensuels garantis est fixé à douze fois la valeur du point mensuel à compter du 1er juin 1975 et sera porté à quinze fois à une date qui sera fixée d'un commun accord au début de 1976.

Toutefois le coût résultant de la mise en application du présent accord, variable selon les entreprises, exigera pour certaines d'entre elles une application par étapes dont l'étalement dans le temps sera fixé paritairement dans ces entreprises en fonction de l'importance de la surcharge salariale qu'il représente.

1° SALAIRE MINIMUM PROFESSIONNEL (Art. 31 des clauses générales).

Barème des taux d'appointements mensuels minima (174 heures), à la date du 1er septembre 1972 (Coefficient 100 : 4,92 F).

Coefficient	Taux d'appointements mensuels minima
100	856,08F
106	907,44F
115	984,49F
118	1.010,17F
120	1.027,30F
123	1.052,98F
125	1.070,10F
128	1.095,78F
132	1.130,03F
134	1.147,15F
135	1.155,71F
138	1.181,39F
140	1.198,51F
145	1.241,32F
146	1.249,88F
147	1.258,44F
150	1.284,12F
155	1.326,92F
158	1.352,61F
160	1.369,73F
165	1.412,53F
168	1.438,21F
170	1.455,34F
175	1.498,14F
178	1.523,82F
180	1.540,94F
181	1.549,50F
185	1.583,75F
190	1.626,55F
196	1.677,92F
198	1.695,04F
200	1.712,16F
205	1.754,96F
209	1.789,21F
210	1.797,77F
215	1.840,57F
218	1.866,25F
220	1.883,38F
221	1.891,94F
225	1.926,18F
230	1.968,98F
234	2.003,23F
235	2.011,79F

236	2.020,35F
240	2.054,59F
250	2.140,20F
253	2.165,88F
255	2.183,00F
258	2.208,69F
259	2.217,25F
260	2.225,81F
270	2.311,42F
271	2.319,98F
279	2.388,46F
280	2.397,02F
288	2.465,51F
290	2.482,63F
294	2.516,88F
308	2.636,73F
310	2.653,85F
315	2.696,65F
320	2.739,46F
330	2.825,06F
340	2.910,67F

(3) Coefficients en vigueur au 1er septembre 1972.

## 2° SAINT-LAURENT OU FÊTE LOCALE

Le montant de l'indemnité versée en application de l'article 36-3 des clauses générales est calculé à compter du 1er 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).

## Accord du 23 février 2007 relatif aux salaires

Signataires	
Organisations patronales	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.
Organisations de salariés	Fédéchimie CGT-FO ; FCE-CFDT ; CMTE-CFTC ; Chimie CFE-CGC.

### Salaires

En vigueur étendu

Il est convenu entre les parties ce qui suit :

#### Article 1er

##### Appointements mensuels garantis

Les appointements mensuels garantis (AMG) sont revalorisés comme défini dans l'annexe jointe.

#### Article 2

##### Salaire minimal professionnel (SMP)

Le salaire minimal professionnel (SMP) est de 4,121 €.

#### Article 3

##### Revalorisation annuelle

L'évolution des appointements mensuels garantis et du SMP fera l'objet de négociations dans le cadre des dispositions relatives à la négociation de branche sur les salaires.

#### Article 4

##### Bilan de branche

Un document de type " bilan de branche " sera mis à la disposition des organisations syndicales préalablement aux réunions paritaires " salaires " pour les années à venir.

#### Article 5

##### Modalités d'application

Si des nouvelles dispositions législatives ou réglementaires postérieures à l'application du présent accord étaient de nature à remettre en cause l'équilibre dudit accord, les organisations syndicales d'employeurs et de salariés s'engagent à examiner les conséquences que pourraient avoir ces nouvelles dispositions sur le présent accord.

#### 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 envisageant la révision du présent accord devront notifier aux autres parties, par lettre recommandée avec accusé de réception, leur demande de révision. Cette demande devra être accompagnée éventuellement et si possible d'un nouveau projet.

En tout état de cause, les parties conviennent de se revoir au mois de septembre 2007 afin d'étudier l'impact de l'évolution du Smic au 1er juillet 2007 étant entendu que la valeur du premier coefficient sera toujours au moins égale à celle du Smic.

#### Article 7

##### Dénonciation et durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

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. 132-10 du code du travail. A défaut de la conclusion d'un nouvel

accord collectif, les dispositions du présent texte resteront applicables pendant une durée de 12 mois à compter de la fin du préavis.

#### Article 8

##### Dépôt

Le présent accord sera déposé en 2 exemplaires auprès de la direction générale du travail au service des relations et des conditions de travail, conformément aux dispositions des articles L. 132-10 et R. 132-1 du code du travail.

Un exemplaire sera remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

#### Article 9

##### Extension

Les parties signataires conviennent de demander l'extension du présent accord au ministère de l'emploi, du travail et de la cohésion sociale dans les conditions fixées par les articles L. 133-8 et suivants du code du travail.

#### Article 10

##### Date d'application

Cet accord s'appliquera au premier jour du mois civil suivant sa date d'entrée en vigueur.

Pour les sociétés non adhérentes à la fédération des chambres syndicales de l'industrie du verre, mais concernées par un arrêté d'extension, ainsi que pour l'entreprise adhérente Saint-Gobain Vétrotex, les dispositions du présent accord s'appliqueront progressivement comme suit :

- article II (SMP) : une première moitié (valeur : 4,068) au 1er jour du 3e mois suivant l'extension, l'autre moitié (valeur :

4,121) au 1er jour du 6e mois suivant l'extension.

Fait à Paris, le 23 février 2007.

#### ANNEXE

##### Appointements mensuels garantis

Coefficients 135 à 180

(En euros)

K	APPOINTEMENTS GARANTIS
125	1 254,28
135	1 260,00
145	1 270,00
155	1 280,00
165	1 291,71
180	1 333,19
SMP = 4,121	

Coefficients 190 et plus

(En euros)

K	APPOINTEMENTS GARANTIS
190	1 360,84
200	1 421,02
215	1 511,29
230	1 601,56
250	1 721,92
270	1 842,28
290	1 962,64
315	2 113,09
345	2 293,63
375	2 474,17
390	2 564,44
410	2 684,80
450	2 925,52
550	3 527,32
660	4 189,30
880	5 513,26
SMP = 4,121	

### Accord du 27 octobre 2008 relatif aux appointements mensuels garantis pour 2008

Signataires	
Organisations patronales	La fédération des chambres syndicales de l'industrie du verre ; La chambre syndicale des verreries mécaniques de France ; La chambre syndicale des fabricants de verre plat ; La chambre syndicale des verreries techniques ; La chambre syndicale du verre de silice,
Organisations de salariés	La fédéchimie CGT-FO ; La CMTE-CFTC,

#### Appointements mensuels garantis

Article 1er

En vigueur étendu

Les appointements mensuels garantis (AMG) sont revalorisés comme défini dans l'annexe jointe.

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 ;
- primes constituant un élément prévisible d'appointement à savoir la partie fixe ou plancher notamment des primes de rendement individuelles, des primes de rendement collectives dans la limite de 3 % du salaire de base, des primes sectorielles, des primes de production, des primes de productivité, à l'exclusion des primes collectives liées à la production globale de l'entreprise, sa productivité ou ses résultats.

Une dégressivité de ce pourcentage sera discutée lors des futures négociations.

#### **Salaire minimal professionnel (SMP)**

Article 2

En vigueur étendu

Le salaire minimal professionnel (SMP) est porté à 4,224 €.

#### **Revalorisation annuelle**

Article 3

En vigueur étendu

L'évolution des appointements mensuels garantis et du salaire minimal professionnel fera l'objet de négociations dans le cadre des dispositions relatives à la négociation de branche sur les salaires.

#### **Bilan de branche**

Article 4

En vigueur étendu

Un document de type « bilan de branche » sera mis à la disposition des organisations syndicales préalablement aux réunions paritaires sur les salaires pour les années à venir.

Les parties conviennent de fixer une réunion paritaire, en fin d'année, au cours de laquelle sera fait le rapport de branche sur l'égalité salariale entre les hommes et les femmes, conformément à l'accord de branche sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes du 11 octobre 2007. Les parties tireront les conséquences des conclusions de ce rapport.

#### **Modalités d'application**

Article 5

En vigueur étendu

Si de nouvelles dispositions législatives ou réglementaires, postérieures à l'application du présent accord, étaient de nature à remettre en cause l'équilibre dudit accord, les organisations syndicales d'employeurs et de salariés s'engageraient à examiner les conséquences que pourraient avoir ces nouvelles dispositions sur le présent accord.

#### **Révision**

Article 6

En vigueur étendu

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, par lettre recommandée avec avis de réception, leur demande de révision. Cette demande devra être accompagnée éventuellement et si possible d'un nouveau projet.

La valeur du premier coefficient sera toujours au moins égale à celle du SMIC.

#### **Dénonciation et durée de l'accord**

Article 7

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

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 du nouveau code du travail. A défaut de conclusion d'un nouvel accord collectif, les dispositions du présent texte resteront applicables pendant une durée de 12 mois à compter de la fin du préavis.

#### **Dépôt**

Article 8

En vigueur étendu

Le présent accord sera déposé en 2 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.

#### **Extension**

Article 9

En vigueur étendu

Les parties signataires demanderont l'extension de présent accord, conformément aux dispositions des articles L. 2261-15 et suivants du nouveau code du travail.

#### **Date d'application**

Article 10

En vigueur étendu

Cet accord s'appliquera au premier jour du mois civil suivant la date de sa signature.

#### **Annexe**

En vigueur étendu

ANNEXE

(En euros.)

K	APPOINTEMENTS GARANTIS
125	1 321,03
135	1 327,03
145	1 337,03
155	1 348,03
165	1 360,03
180	1 375,85
190	1 404,39
200	1 463,65
215	1 556,63
230	1 649,61
250	1 773,58
270	1 897,55
290	2 021,52
315	2 176,48
345	2 362,44
375	2 548,40
390	2 641,37
410	2 765,34
450	3 013,29
550	3 633,14
660	4 314,98
880	5 678,66

## Accord du 14 septembre 2009 relatif aux appointements mensuels garantis au 1er septembre 2009

Signataires	
Organisations patronales	La CSVM ; La CSVT ; La FCSIV ; La CSFVP ; La CSVS,
Organisations de salariés	La FCE CFDT ; La FCMTE CFTC ; La FCC CFE-CGC,

### Appointements mensuels garantis

#### Article 1er

En vigueur étendu

Les appointements mensuels garantis (AMG) sont revalorisés comme défini dans l'annexe jointe.

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 ;
- primes constituant un élément prévisible d'appointement, à savoir la partie fixe ou plancher notamment des primes de rendement individuelles, des primes de rendement collectives dans la limite de 3 % du salaire de base, des primes sectorielles, des primes de production, des primes de productivité et à l'exclusion des primes collectives liées à la production globale de l'entreprise, sa productivité ou ses résultats.

### Salaire minimal professionnel (SMP)

#### Article 2

En vigueur étendu

Le salaire minimal professionnel (SMP) est porté à 4,245 €.

### Revalorisation annuelle

#### Article 3

En vigueur étendu

L'évolution des appointements mensuels garantis et du SMP fera l'objet de négociations dans le cadre des dispositions relatives à la négociation de branche sur les salaires.

La prochaine réunion de négociation aura lieu au début de l'année 2010 une fois le nouveau montant du SMIC connu.

### Bilan de branche

#### Article 4

En vigueur étendu

Un document de type « bilan de branche » sera mis à la disposition des organisations syndicales préalablement aux réunions paritaires « salaires » pour les années à venir.

Conformément à l'accord de branche sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes du 11 octobre 2007, un document de type « bilan de branche » sera mis à la disposition des organisations syndicales préalablement à la prochaine réunion paritaire « salaires », ce qui permettra aux parties de dresser un constat de la situation comparée entre les femmes et les hommes au sein de la branche professionnelle, et de tirer des conclusions de ce rapport pour la réunion paritaire.

### Modalités d'application

#### Article 5

En vigueur étendu

Si des nouvelles dispositions législatives ou réglementaires postérieures à l'application du présent accord étant de nature à remettre en cause l'équilibre dudit accord, les organisations syndicales d'employeurs et de salariés s'engagent à examiner les conséquences que pourraient avoir ces nouvelles dispositions sur le présent accord.

#### Révision

##### Article 6

En vigueur étendu

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, par lettre recommandée avec avis de réception, leur demande de révision. Cette demande devra être accompagnée éventuellement et si possible d'un nouveau projet.

La valeur du premier coefficient sera toujours au moins égale à celle du SMIC.

#### Dénonciation et durée de l'accord

##### Article 7

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

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 du nouveau code du travail. A défaut de la conclusion d'un nouvel accord collectif, les dispositions du présent texte resteront applicables pendant une durée de 12 mois à compter de la fin du préavis.

#### Dépôt

##### Article 8

En vigueur étendu

Le présent accord sera déposé en 2 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.

#### Extension

##### Article 9

En vigueur étendu

Les parties signataires demanderont l'extension du présent accord, conformément aux dispositions des articles L. 2261-15 et suivants du nouveau code du travail.

#### Date d'application

##### Article 10

En vigueur étendu

Cet accord s'appliquera à compter du 1er septembre 2009.

#### Annexe

En vigueur étendu

##### ANNEXE

Appointements mensuels garantis

(En euros.)

COEFFICIENT	APPOINTEMENT GARANTI
125	1 337,70
135	1 344,28
145	1 350,40
155	1 361,51
165	1 373,63
180	1 388,23
190	1 411,41
200	1 470,97
215	1 564,41
230	1 657,86
250	1 782,45
270	1 907,04
290	2 031,63
315	2 187,36
345	2 374,25
375	2 561,14
390	2 654,58
410	2 779,17
450	3 028,36
550	3 651,31
660	4 336,55
880	5 707,05

SMP = 4,245 €.

<b>Signataires</b>	
Organisations patronales	La FCSIV ; La CSVM ; La CSFVP ; La CSVT ; La CSVS,
Organisations de salariés	La FCE CFDT ; La FCMTE CFTC ; La FCC CFE-CGC,

### **Appointements mensuels garantis**

#### Article 1er

En vigueur étendu

Les appointements mensuels garantis (AMG) sont revalorisés comme défini dans l'annexe jointe.

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 ;
- primes constituant un élément prévisible d'appointement, à savoir la partie fixe ou plancher notamment des primes de rendement individuelles, des primes de rendement collectives dans la limite de 1,5 % du salaire de base, des primes sectorielles, des primes de production, des primes de productivité et à l'exclusion des primes collectives liées à la production globale de l'entreprise, sa productivité ou ses résultats. Ces primes ne seront plus prises en compte dans la détermination des appointements mensuels garantis à compter du 1er juillet 2011.

### **Salaire minimal professionnel (SMP)**

#### Article 2

En vigueur étendu

Le salaire minimal professionnel (SMP) est porté à 4,317 € au 1er mars 2011 et à 4,334 € au 1er juillet 2011.

### **Revalorisation annuelle**

#### Article 3

En vigueur étendu

L'évolution des appointements mensuels garantis et du SMP fera l'objet de négociations dans le cadre des dispositions relatives à la négociation annuelle de branche sur les salaires.

La prochaine réunion de négociation aura lieu au début de l'année 2012 une fois le nouveau montant du Smic connu.

### **Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes**

#### Article 4

En vigueur étendu

Conformément à l'accord de branche sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes du 11 octobre 2007, un document de type « bilan de branche » a été remis à la disposition des organisations syndicales préalablement à cette réunion paritaire « salaires ».

De ces documents, les parties ont dressé un constat de la situation comparée entre les femmes et les hommes au sein de la branche professionnelle, à savoir que les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes s'étaient réduits entre 2008 et 2009.

Les parties réaffirment leur volonté de continuer à réduire ces écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, à situation égale, afin de les supprimer.

### **Modalités d'application**

#### Article 5

En vigueur étendu

Si des nouvelles dispositions législatives ou réglementaires, postérieures à l'application du présent accord, étant de nature à remettre en cause l'équilibre dudit accord, les organisations syndicales d'employeurs et de salariés s'engagent à examiner les conséquences que pourraient avoir ces nouvelles dispositions sur le présent accord.

### **Prévoyance**

#### Article 6

En vigueur étendu

Les parties signataires conviennent d'engager sur 2011 des négociations de branche pour la mise en place d'une couverture prévoyance.

### **Révision**

#### Article 7

En vigueur étendu

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, par lettre recommandée avec accusé de réception, leur demande de révision. Cette demande devra être accompagnée éventuellement et si possible d'un nouveau projet.

La valeur du premier coefficient sera toujours au moins égale à celle du Smic.

### **Dénonciation et durée de l'accord**

#### Article 8

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

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 du code du travail. A défaut de la conclusion d'un nouvel accord collectif, les dispositions du présent texte resteront applicables pendant une durée de 12 mois à compter de la fin du préavis.

### **Dépôt**

#### Article 9

En vigueur étendu

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 code du travail.

Un exemplaire sera remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

#### Extension

Article 10

En vigueur étendu

Les parties signataires demanderont l'extension de présent accord, conformément aux dispositions des articles L. 2261-15 et suivants du code du travail.

#### Date d'application

Article 11

En vigueur étendu

Cet accord s'appliquera à compter du 1er mars 2011.

#### Annexe

En vigueur étendu

Appointements mensuels garantis

(En euros.)

Coefficient	Appointement Garanti	
	Au 1er mars 2011 SMP = 4,317	Au 1er juillet 2011 SMP = 4,334
125	1 365,00	1 365,00
135	1 367,13	1 372,60
145	1 373,36	1 378,85
155	1 384,66	1 390,19
165	1 396,98	1 402,57
180	1 411,83	1 417,48
190	1 435,40	1 441,15
200	1 495,98	1 501,96
215	1 591,00	1 597,37
230	1 686,04	1 692,79
250	1 812,75	1 820,00
270	1 939,46	1 947,22
290	2 066,17	2 074,43
315	2 224,55	2 233,44
345	2 414,61	2 424,27
375	2 604,68	2 615,10
390	2 699,71	2 710,51
410	2 826,42	2 837,72
450	3 079,84	3 092,16
550	3 713,38	3 728,24
660	4 410,27	4 427,91
880	5 804,07	5 827,29

### Accord du 23 février 2012 relatif aux salaires minima au 1er mars 2012

Signataires	
Organisations patronales	La CSVM ; La CSVT ; La FCSIV ; La CSFVP ; La CSVS,
Organisations de salariés	La CFE-CGC chimie ; La FCE CFDT ; La FCMTE CFTC,

#### Appointements mensuels garantis

Article 1er

En vigueur étendu

Les appointements mensuels garantis (AMG) sont revalorisés comme définis dans l'annexe jointe.

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.

#### Salaires minimaux professionnels (SMP)

Article 2

En vigueur étendu

Le salaire minimal professionnel (SMP) est porté à 4,412 € au 1er mars 2012.

**Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes**

### Article 3

En vigueur étendu

Les parties réaffirment leur volonté de continuer à réduire ces écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, à situation égale, afin de les supprimer s'ils existent encore.

### Modalités d'application

#### Article 4

En vigueur étendu

Si de nouvelles dispositions législatives ou réglementaires, postérieures à l'application du présent accord, étaient de nature à remettre en cause l'équilibre dudit accord, les organisations syndicales d'employeurs et de salariés s'engagent à examiner les conséquences que pourraient avoir ces nouvelles dispositions sur le présent accord.

### Révision

#### Article 5

En vigueur étendu

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, par lettre recommandée avec avis de réception, leur demande de révision. Cette demande devra être accompagnée éventuellement et si possible d'un nouveau projet.

La valeur du premier coefficient sera toujours au moins égale à celle du Smic.

### Dénonciation de l'accord

#### Article 6

En vigueur étendu

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.

A défaut de la conclusion d'un nouvel accord collectif, les dispositions du présent texte resteront applicables pendant une durée de 12 mois à compter de la fin du préavis.

### Durée de l'accord

#### Article 7

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Cependant, compte tenu de la situation actuelle, les parties conviennent de faire un point sur la situation en septembre 2012.

### Dépôt

#### Article 8

En vigueur étendu

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 code du travail.

Un exemplaire sera remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

### Extension

#### Article 9

En vigueur étendu

Les parties signataires demanderont l'extension de présent accord, conformément aux dispositions des articles L. 2261-15 et suivants du code du travail.

### Date d'application

#### Article 10

En vigueur étendu

Cet accord s'appliquera à compter du 1er mars 2012.

### Annexe

En vigueur étendu

### Appointements mensuels garantis

Salaire minimal professionnel : 4,412 €.

(En euros.)

Coefficient	Appointement Garanti
125	1 398,44
135	1 405,54
145	1 411,94
155	1 423,55
165	1 434,83
180	1 450,08
190	1 474,30
200	1 532,00
215	1 626,12
230	1 723,26
250	1 852,76
270	1 982,27
290	2 111,77
315	2 273,64

345	2 467,91
375	2 662,17
390	2 759,30
410	2 888,80
450	3 147,82
550	3 795,35
660	4 507,61
880	5 932,18

## Accord du 19 juillet 2016 relatif aux salaires minima au 1er août 2016

Signataires	
Organisations patronales	CSVM CSVT FCSIV CSFVP CSVS
Organisations de salariés	UNSA FNTVC CGT FCE CFDT CMTE CFTC

### Préambule

En vigueur étendu

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.

A 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 minima pour le haut de la grille (230 à 880) ;
- les coefficients de raccordement (200 à 215).

### Champ d'application

Article 1er

En vigueur étendu

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).

### Nouvelle grille annexée

Article 2

En vigueur étendu

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.

### Revalorisation du salaire minimal professionnel (SMP)

Article 3

En vigueur étendu

Le salaire minimal professionnel (SMP) est porté à 4,537 €.

### Principe de hiérarchisation prévue pour les premiers coefficients

Article 4

En vigueur étendu

A 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 de 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 plancher 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 plancher 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 1er juillet de chaque année.

### **Evolution salariale sur le haut de la grille**

#### Article 5

En vigueur étendu

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 de salaires, à garantir le pouvoir d'achat des salariés des coefficients 230 à 880.

### **Coefficients de raccordement (200 et 215)**

#### Article 6

En vigueur étendu

Conscientes 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 seuil 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 ce principe est d'ores et déjà appliqué pour cette année.

### **Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes**

#### Article 7

En vigueur étendu

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'assureur 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.

### **Révision**

#### Article 8

En vigueur étendu

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 avis de réception, leur demande de révision. Cette demande devra être accompagnée éventuellement et si possible d'un nouveau projet.

### **Dénonciation**

#### Article 9

En vigueur étendu

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.

### **Durée de l'accord**

#### Article 10

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

### **Dépôt**

#### Article 11

En vigueur étendu

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.

### **Demande d'extension et entrée en vigueur**

#### Article 12

En vigueur étendu

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 1er 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.

Paris, le 19 juillet 2016.

### **Annexe**

En vigueur étendu

**Au 1er août 2016**

(En euros.)

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
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 relatif aux salaires minima au 1er mai 2017

Signataires	
Organisations patronales	CSVM CSV FCSIV CSFVP CSVS
Organisations de salariés	UNSA FNTVC CGT FCE CFDT

### Préambule

En vigueur étendu

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 minima 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.

### Champ d'application

Article 1er

En vigueur étendu

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).

### Nouvelle grille annexée

Article 2

En vigueur étendu

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.

### Revalorisation du salaire minimal professionnel (SMP)

Article 3

En vigueur étendu

Le salaire minimal professionnel (SMP) est porté à 4,578 €.

### Application des écarts plancher pour les premiers coefficients

Article 4

En vigueur étendu

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.

### **Évolution salariale sur le haut de la grille**

#### Article 5

En vigueur étendu

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.

### **Coefficients de raccordement (200 et 215)**

#### Article 6

En vigueur étendu

Afin de préserver l'équilibre et la cohérence globale de la grille, les coefficients de raccordements 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 €.

### **Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes**

#### Article 7

En vigueur étendu

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.

### **Révision**

#### Article 8

En vigueur étendu

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.

### **Dénonciation**

#### Article 9

En vigueur étendu

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.

### **Durée de l'accord**

#### Article 10

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

### **Dépôt**

#### Article 11

En vigueur étendu

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.

### **Demande d'extension et entrée en vigueur**

#### Article 12

En vigueur étendu

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 1er 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

En vigueur étendu

Annexe

Au 1er mai 2017

(En euros.)

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
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 relatif aux salaires minima 2018

Signataires	
Organisations patronales	CSVM ; CSVT ; FCSIV ; CSFVP ; CSVS,
Organisations de salariés	UNSA ; FNTVC CGT ; FCE CFDT,

### Préambule

En vigueur étendu

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 1er 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 minima 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.

### Champ d'application

Article 1er

En vigueur étendu

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).

### Nouvelle grille annexée

Article 2

En vigueur étendu

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.

## Revalorisation du salaire minimal professionnel (SMP)

### Article 3

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

## Application des écarts planchers pour les premiers coefficients

### Article 4

En vigueur étendu

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.

## Application d'un nouvel écart plancher à partir de 2019

### Article 5

En vigueur étendu

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.

### 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.

## Coefficients de raccordement (200, 215 et 230)

### Article 6

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

## Égalité salariale entre les femmes et les hommes

### Article 7

En vigueur étendu

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 ».

## Révision

### Article 8

En vigueur étendu

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.

## Dénonciation

### Article 9

En vigueur étendu

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.

## Durée de l'accord

### Article 10

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

## Dépôt

### Article 11



En vigueur étendu

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.

### **Demande d'extension et entrée en vigueur**

#### **Article 12**

En vigueur étendu

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 1er 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**

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

## **Accord du 25 avril 2019 relatif aux salaires minima pour l'année 2019**

<b>Signataires</b>	
Organisations patronales	CSVM ; CSVV ; FCSIV ; CSFVP ; CSVS,
Organisations de salariés	UNSA ; FCE CFDT,

### **Préambule**

En vigueur étendu

Conformément à l'article L. 2241-1 du code du travail, les parties se sont réunies en 2019 pour négocier les salaires minima. 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 minima pour le haut de la grille.

### **Champ d'application**

#### **Article 1er**

En vigueur étendu

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).

### **Nouvelle grille annexée**

#### **Article 2**

En vigueur étendu

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.

### **Revalorisation du salaire minimal professionnel (SMP)**

#### **Article 3**

En vigueur étendu

Le salaire minimal professionnel (SMP) est revalorisé de + 1,6 % et est porté à 4,712 €.

### **Application des écarts plancher pour les premiers coefficients**

#### **Article 4**

En vigueur étendu

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.

## Évolution salariale sur le haut de la grille

### Article 5

En vigueur étendu

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 glissants (+ 1,4 % de janvier 2018 à décembre 2018).

## Coefficients de raccordement (200, 215 et 230)

### Article 6

En vigueur étendu

Les coefficients de raccordements 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 €.

## Égalité salariale entre les femmes et les hommes

### Article 7

En vigueur étendu

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 ».

## Situation des entreprises de moins de 50 salariés

### Article 8

En vigueur étendu

Le présent accord porte sur la négociation des salaires minima 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.

## Révision

### Article 9

En vigueur étendu

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.

## Dénonciation

### Article 10

En vigueur étendu

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.

## Durée de l'accord

### Article 11

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

## Dépôt

### Article 12

En vigueur étendu

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.

## Demande d'extension et entrée en vigueur

### Article 13

En vigueur étendu

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 1er 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**

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)



**Textes parus au JORF**



**Arrêté du 6 juillet 2011 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des industries de fabrication mécanique du verre (n° 669)**

Paru au JORF du 2011-07-17

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des industries de fabrication mécanique du verre du 8 juin 1972, les dispositions de l'accord du 24 février 2011, relatif aux appointements mensuels garantis (barème annexé), conclu dans le cadre de la convention collective susvisée, sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2011/19, disponible au centre de documentation de la direction de l'information légale et administrative, 29-31, quai Voltaire, Paris (7e).

**Arrêté du 9 juillet 2012 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des industries de fabrication mécanique du verre (n° 669)**

Paru au JORF du 2012-07-19

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des industries de fabrication mécanique du verre du 8 juin 1972, les dispositions de l'accord du 23 février 2012 relatif aux appointements mensuels garantis (barème annexé), conclu dans le cadre de la convention collective susvisée, sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2012/18, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

**Arrêté du 17 décembre 2013 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des industries de fabrication mécanique du verre (n° 669)**

Paru au JORF du 2013-12-22

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des industries de fabrication mécanique du verre du 8 juin 1972, les dispositions de l'accord du 17 mai 2013 relatif à la désignation d'un OPCA de branche, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2013/24, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

**Arrêté du 3 novembre 2016 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des industries de fabrication mécanique du verre (n° 669)**

Paru au JORF du 2016-11-16

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des industries de fabrication mécanique du verre du 8 juin 1972, les dispositions de l'accord du 19 juillet 2016 relatif à l'évolution des salaires minimaux, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée, sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

### Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 3 novembre 2016.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

*Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2016/35, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).*

## **Arrêté du 27 décembre 2016 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 8 décembre 2016**

Paru au JORF du 2017-01-04

### Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises d'architecture du 27 février 2003 (n° 2332), les dispositions de :

- l'accord relatif au développement de l'activité et de l'emploi dit 'pacte de responsabilité et de solidarité', conclu le 11 décembre 2014, dans le cadre de ladite convention collective ;
- l'avenant portant modification de l'accord du 5 juillet 2007 relatif au régime frais de santé, conclu le 17 septembre 2015, dans le cadre de ladite convention collective.

### Article 2

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des services de l'automobile du 15 janvier 1981 (n° 1090), les dispositions de :

- l'accord portant création d'une association paritaire dédiée aux actions de solidarité et de prévention mises en oeuvre dans le cadre du RPCS, conclu le 17 novembre 2015, dans le cadre de ladite convention collective ;
- l'accord paritaire national relatif au RNCSA et au RNQSA pour l'année 2017, conclu le 22 juin 2016, dans le cadre de ladite convention collective.

### Article 3

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de l'accord national relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie dans les industries du bois pour la construction et fabrication de menuiseries industrielles du 8 juillet 2015, les dispositions de l'avenant n° 1, conclu le 26 mai 2016, audit accord.

### Article 4

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des casinos du 29 mars 2002 (n° 2257), les dispositions de l'avenant n° 23 relatif à l'indemnisation des salariés participants à la négociation, conclu le 23 juin 2016, à ladite convention collective.

### Article 5

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des organismes de formation du 10 juin 1988 (n° 1516), les dispositions de l'avenant portant modification de l'accord de prévoyance du 3 juillet 1992 et de son annexe, conclu le 19 novembre 2015, dans le cadre de ladite convention collective.

### Article 6

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des gardiens, concierges et employés d'immeubles du 11 décembre 1979 (n° 1043), les dispositions de l'avenant n° 2 relatif aux régimes de prévoyance et de frais de santé, conclu le 30 juin 2016, à ladite convention collective.

### Article 7

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel des entreprises de manutention ferroviaire et travaux connexes du 6 janvier 1970 (n° 538), les dispositions de :

- l'avenant à l'accord collectif du 29 juin 2015 relatif à la mise en place d'un régime professionnel de frais de santé, conclu le 12 juillet 2016, dans le cadre de ladite convention collective ;
- l'avenant n° 23 relatif à la révision de l'avenant n° 11 du 17 mars 2016 instituant un régime de prévoyance non cadres, conclu le 12 juillet 2016, à ladite convention collective ;
- l'avenant n° 24 relatif à la révision de l'avenant n° 11 du 17 mars 2016 instituant un régime de prévoyance non cadres, conclu le 12 juillet 2016, à ladite convention collective.

### Article 8

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du négoce et prestations de services dans les domaines médico-techniques du 9 avril 1997 (n° 1982), les dispositions de l'accord relatif à la mise en place d'une contribution exceptionnelle, conclu le 16 juin 2016, dans le cadre de ladite convention collective.

### Article 9

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans son propre champ d'application, les dispositions de l'accord relatif à l'organisation des réunions paritaires dans les secteurs du papier et du carton, conclu le 19 février 2015, dans le cadre dudit accord.

### Article 10

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de



l'industrie pharmaceutique du 6 avril 1956 (n° 176), les dispositions de l'accord collectif sur le dialogue social, conclu le 7 juillet 2016, dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 11

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la plasturgie du 1er juillet 1960 (n° 292), les dispositions de l'accord relatif à l'abondement de branche au titre de l'année 2017 sur le compte personnel de formation, conclu le 29 juin 2016, dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 12

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du sport du 7 juillet 2005 (n° 2511), les dispositions de l'avenant n° 110 portant sur l'annexe 1 relative aux certificats de qualification professionnelle (CQP « Moniteur de Roller Skating »), conclu le 8 avril 2016, à ladite convention collective.

#### Article 13

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de l'accord relatif au développement de la formation tout au long de la vie professionnelle au sein de la branche du travail temporaire du 26 septembre 2014, les dispositions de l'avenant n° 1, conclu le 1er juillet 2016, audit accord.

#### Article 14

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des industries de fabrication mécanique du verre du 8 juin 1972 (n° 669), les dispositions de :

- l'accord national de branche relatif aux certificats de qualification professionnelle, conclu le 26 août 2015 (BOCC 2015/39), dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 15

L'extension des effets et sanctions des textes susvisés, conclus dans le cadre des conventions et accords collectifs dont la liste est jointe en annexe du présent arrêté, prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits textes.

#### Article 16

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

### **Annexe**

#### ANNEXE

##### Article 1er

Convention collective nationale des entreprises d'architecture du 27 février 2003 (n° 2332).

##### Article 2

Convention collective nationale des services de l'automobile du 15 janvier 1981 (n° 1090).

##### Article 3

Accord national relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie dans les industries du bois pour la construction et fabrication de menuiseries industrielles du 8 juillet 2015.

##### Article 4

Convention collective nationale des casinos du 29 mars 2002 (n° 2257).

##### Article 5

Convention collective nationale des organismes de formation du 10 juin 1988 (n° 1516).

##### Article 6

Convention collective nationale des gardiens, concierges et employés d'immeubles du 11 décembre 1979 (n° 1043).

##### Article 7

Convention collective nationale du personnel des entreprises de manutention ferroviaire et travaux connexes du 6 janvier 1970 (n° 538).

##### Article 8

Convention collective nationale du négoce et prestations de services dans les domaines médico-techniques du 9 avril 1997 (n° 1982).

##### Article 9

Accord relatif à l'organisation des réunions paritaires dans les secteurs du papier et du carton du 19 février 2015.

##### Article 10

Convention collective nationale de l'industrie pharmaceutique du 6 avril 1956 (n° 176).

Article 11

Convention collective nationale de la plasturgie du 1er juillet 1960 (n° 292).

Article 12

Convention collective nationale du sport du 7 juillet 2005 (n° 2511).

Article 13

Accord relatif au développement de la formation tout au long de la vie professionnelle au sein de la branche du travail temporaire du 26 septembre 2014.

Article 14

Convention collective nationale des industries de fabrication mécanique du verre du 8 juin 1972 (n° 669).

Fait le 27 décembre 2016.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

*Nota.* - Les textes susvisés ont été publiés au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives, disponibles sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

**Arrêté du 21 mars 2017 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des industries de fabrication mécanique du verre (n° 669)**

Paru au JORF du 2017-03-28

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des industries de fabrication mécanique du verre du 8 juin 1972, les dispositions de l'accord du 13 décembre 2016 relatif au positionnement conventionnel des certificats de qualification professionnelle (CQP), conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

L'article 4 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail dans sa rédaction issue de 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 publiée au Journal officiel du 9 août 2016.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 21 mars 2017.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

*Nota.* - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2017/2, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

**Arrêté du 7 août 2017 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des industries de fabrication mécanique du verre (n° 669)**

Paru au JORF du 2017-08-23

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des industries de fabrication mécanique du verre du 8 juin 1972, les dispositions de l'accord du 29 mars 2017 relatif à l'évolution des salaires minimaux, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée, sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 7 août 2017.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

*Nota.* - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2017/26, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

## Arrêté du 27 décembre 2018 portant extension d'accords et d'avenants salariaux

Paru au JORF du 2018-12-30

### Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application professionnel de la convention collective nationale concernant les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment non visées par le décret du 1er mars 1962 - c'est-à-dire occupant plus de 10 salariés - et dans son propre champ d'application territorial, les dispositions de :

- L'accord relatif aux indemnités de repas et de petits déplacements pour les départements de l'Allier, du Cantal, de la Haute-Loire et du Puy-de-Dôme, conclu le 22 mars 2018 (BOCC n° 2018/27), conclu le 22 mars 2018, dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

### Article 2

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application des conventions collectives des ouvriers, des employés, techniciens et agents de maîtrise et des cadres du bâtiment et des travaux publics de La Réunion, respectivement des 13 mai 2004, 12 juillet 1971 et 9 mai 1974, les dispositions :

- du protocole d'accord relatif aux salaires, conclu le 24 février 2017 (BOCC n° 2018/27) dans le cadre des conventions collectives susvisées.

### Article 3

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective des activités industrielles de boulangerie et de pâtisserie du 13 juillet 1993, les dispositions de :

- l'avenant n° 24 relatif aux salaires au 1er avril 2018, conclu le 5 avril 2018 (BOCC 2018/28), à ladite convention collective.

### Article 4

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application des conventions collectives nationales des ouvriers des industries de carrières et de matériaux du 22 avril 1955 (n° 87) et des employés techniciens et agents de maîtrise des industries de carrières et de matériaux du 12 juillet 1955 (n° 135), à l'exclusion des entreprises procédant à une activité de fabrication de produits en béton, les dispositions de :

- l'accord portant sur les salaires minimaux, conclu le 22 mars 2018 (BOCC 2018/28), dans le cadre desdites conventions collectives.

### Article 5

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des activités de production des eaux embouteillées, des boissons rafraîchissantes sans alcool et de bière du 24 mai 1988, les dispositions de :

- l'avenant n° 36 relatif aux salaires minima conventionnels, conclu le 15 mars 2018 (BOCC 2018/28), à ladite convention collective.

### Article 6

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective départementale de la métallurgie de la Loire et de l'arrondissement d'Yssingeaux du 19 février 1990, les dispositions de :

- l'avenant relatif à l'indemnité de panier de nuit, conclu le 26 mars 2018 (BOCC 2018/28), à ladite convention collective.

### Article 7

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la promotion immobilière du 18 mai 1988 (n° 1512) les dispositions de :

- l'avenant n° 40 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2018, conclu le 26 mars 2018 (BOCC 2018/28), à ladite convention collective.

### Article 8

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des industries de fabrication mécanique du verre du 8 juin 1972, les dispositions de :

- l'accord relatif aux salaires minima, conclu le 20 mars 2018 (BOCC 2018/27), dans le cadre de ladite convention collective.

### Article 9

L'extension des effets et sanctions des textes susvisés, conclus dans le cadre des conventions et accords dont la liste est jointe en annexe du présent arrêté, prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits textes.

### Article 10

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

### Annexe

#### ANNEXE

##### Article 1er

Convention collective nationale concernant les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment non visées par le décret du 1er mars 1962 - c'est-à-dire occupant plus de 10 salariés - du 8 octobre 1990.

##### Article 2

Convention collective des ouvriers du bâtiment et des travaux publics de La Réunion du 13 mai 2004, convention collective des employés, techniciens et agents de maîtrise du bâtiment et des travaux publics de La Réunion du 12 juillet 1971 et convention collective des ingénieurs, assimilés et cadres du bâtiment et des travaux publics de La Réunion du 9 mai 1974.

#### Article 3

Convention collective des activités industrielles de boulangerie et de pâtisserie du 13 juillet 1993.

#### Article 4

Convention collective nationale des employés techniciens et agents de maîtrise des industries de carrières et de matériaux du 12 juillet 1955 et convention collective nationale des ouvriers des industries de carrières et de matériaux du 22 avril 1955.

#### Article 5

Convention collective nationale des activités de production des eaux embouteillées, des boissons rafraîchissantes sans alcool et de bière du 24 mai 1988.

#### Article 6

Convention collective départementale de la métallurgie de la Loire et de l'arrondissement d'Yssingaux du 19 février 1990.

#### Article 7

Convention collective nationale de la promotion immobilière du 18 mai 1988.

#### Article 8

Convention collective nationale des industries de fabrication mécanique du verre du 8 juin 1972.

Fait le 27 décembre 2018.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur adjoint,

L. Vilboeuf

Nota. - Les textes susvisés ont été publiés au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives, disponibles sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

### **Arrêté du 23 janvier 2019 portant extension d'un avenant à un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des industries de fabrication mécanique du verre (n° 669)**

Paru au JORF du 2019-01-29

#### Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des industries de fabrication mécanique du verre du 8 juin 1972, les dispositions de l'avenant n° 1 du 20 mars 2018 portant révision de l'accord du 31 janvier 2011 relatif aux frais de repas, d'hébergement et de transport des délégations syndicales participant aux réunions paritaires de branche, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

#### Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

#### Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 23 janvier 2019.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2018/27, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

### **Arrêté du 23 décembre 2019 portant extension d'un avenant à un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des industries de fabrication mécanique du verre (n° 669)**

Paru au JORF du 2019-12-31

#### Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des industries de fabrication mécanique du verre du 8 juin 1972, les dispositions de l'avenant n° 1 du 30 novembre 2017 à l'accord du 11 octobre 2007 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

L'article 2.3 est étendu sous réserve de l'application, pour les salariés concernés, des dispositions du 1er alinéa des articles L. 1225-26 et L. 1225-44 du code du travail.

L'article 3 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.

#### Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

#### Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 23 décembre 2019.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2018/2, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/boccl/](http://www.journal-officiel.gouv.fr/boccl/).

**Arrêté du 15 janvier 2020 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des industries de fabrication mécanique du verre (n° 669)**

Paru au JORF du 2020-01-23

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des industries de fabrication mécanique du verre du 8 juin 1972, les dispositions de l'accord du 25 avril 2019 relatif à l'évolution des salaires minimaux, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée, sous réserve de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 15 janvier 2020.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2019/30, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/boccl/](http://www.journal-officiel.gouv.fr/boccl/).

**Arrêté du 15 janvier 2020 portant extension d'un avenant à un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des industries de fabrication mécanique du verre (n° 669)**

Paru au JORF du 2020-01-24

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des industries de fabrication mécanique du verre du 8 juin 1972, les dispositions de l'avenant du 20 juillet 2017 à l'accord n° 1 du 24 avril 1975 relatif aux classifications, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

A défaut d'accord prévu à l'article L. 2241-5 du code du travail précisant la périodicité, les thèmes et les modalités de négociation dans cette branche, l'avenant, qui ne prévoit pas au niveau de la branche des mesures permettant la prise en compte de la mixité des emplois et ne garantit pas qu'une analyse des critères d'évaluation des emplois a été menée, est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-15 du code du travail.

L'avenant est étendu sous réserve de l'application des stipulations de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 instituant le régime AGIRC-ARRCO de retraite complémentaire et de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres.

Le 1er alinéa de l'article 12 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 15 janvier 2020.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2017/37, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/boccl/](http://www.journal-officiel.gouv.fr/boccl/).

**Arrêté du 20 mai 2020 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des industries de fabrication mécanique du verre (n° 669)**

Paru au JORF du 2020-05-26

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des industries de fabrication mécanique du verre du 8 juin 1972, les stipulations de l'accord du 20 mars 2018 relatif à la composition des délégations syndicales participant aux réunions paritaires de branche, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

Le 1er alinéa de l'article 6 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

### Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 20 mai 2020.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2018/27, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

## **Arrêté du 10 juillet 2020 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des industries de fabrication mécanique du verre (n° 669)**

Paru au JORF du 2020-08-04

### Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des industries de fabrication mécanique du verre du 8 juin 1972, les stipulations de l'accord du 4 juillet 2018 relatif à la mise en place de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

Le 1er alinéa de l'article 1.2 est étendu sous réserve du respect des dispositions du 3° du II de l'article L. 2232-9 du code du travail, dans sa rédaction issue de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel.

### Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

### Article 3

Le présent arrêté sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 10 juillet 2020.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2020/20, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

## **Nouveautés**





## RECOMMANDATION

Date du texte : 2015-07-06

Publié au BOCC N° :

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

---

### Accord du 19 juillet 2016

Date du texte : 2016-07-19

Publié au BOCC N° :

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

---

### Accord du 13 décembre 2016

Date du texte : 2016-12-13

Publié au BOCC N° :

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

---

### Avenant n° 1 à accord égalité professionnelle F/H (30 novembre 2017)

Date du texte : 2017-11-30

Publié au BOCC N° : 20180002

Signataires	
Organisations patronales	Chambre syndicale des verreries mécaniques de France (CSVM ) Chambre syndicale des verreries techniques (CSVM ) Fédération des chambres syndicales de l'industrie du verre (FCSIV) (CSVM ) Chambre syndicale des fabricants de verre plat (CSVM ) Chambre syndicale du verre de silice (CSVM )
Organisations de salariés	Union nationale des syndicats autonomes (UNSA) (UNSA ) Fédération nationale des travailleurs du verre et de la céramique CGT (UNSA ) Fédération chimie énergie FCE CFDT (UNSA ) Fédération de la Chimie FEDECHIMIE CGT-FO (UNSA )

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

---

### Accord salaires minima 2020 (10 avril 2020)

Date du texte : 2020-04-10

Publié au BOCC N° : 20200023

Signataires	
Organisations patronales	Chambre syndicale des verreries mécaniques de France (CSVM ) Chambre syndicale des verreries techniques (CSVM ) Fédération des chambres syndicales de l'industrie du verre (FCSIV) (CSVM ) Chambre syndicale des fabricants de verre plat (CSVM ) Chambre syndicale du verre de silice (CSVM )
Organisations de salariés	Union nationale des syndicats autonomes (UNSA) (UNSA ) Fédération chimie énergie CFDT (FCE CFDT) (UNSA )

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)



## Liste des sigles



Sigle	Définition
AG	Appointements mensuels garantis
AGIRC	Association générale des institutions de retraites des cadres
AM	Appointements minimaux
AMG	Appointements mensuels garantis
ANI	Accord national interprofessionnel
APE	Activité principale exercée
ARRCO	Association des régimes retraite complémentaire
BT	Brevet de technicien
BTS	Brevet de technicien supérieur
CAP	Certificat d'aptitude professionnelle
CATS	Cessation anticipée d'activité des travailleurs salariés
CDD	Contrat à durée déterminée
CDI	Contrat à durée indéterminée
CET	Compte épargne temps
CFA	Centre de formation d'apprentis
CFT	Confédération française des travailleurs
CFTC	Confédération française des travailleurs chrétiens
CGC	Confédération générale des cadres
CIF	Congé individuel de formation
CNCP	Commission nationale de la certification professionnelle
CNPE	Comité nationale paritaire de l'emploi
CPC	Commission professionnelle consultative
CPF	Compte personnel de formation
CPNE	Commission paritaire pour l'emploi
CPPNI	Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation
CPPNIC	Commission paritaire permanente d'interprétation et de conciliation
CQP	Certificat de qualification professionnelle
CRDS	Contribution au remboursement de la dette sociale
CSG	Contribution sociale généralisée
CSP	Catégorie socio-professionnelle
CT	Conditions de travail
DGT	Direction générale du travail
DIF	Droit individuel à la formation
DUT	Diplôme universitaire de technologie
ETAM	Employés, techniciens, agents de maîtrise
FCSIV	Fédération des chambres syndicales de l'industrie du verre
FSCIV	Fédération des chambres syndicales de l'industrie du verre
HT	Hors taxes
IDCC	Identifiant de convention collective
INSEE	Institut national de la statistique et des études économiques
IPCO	Instance paritaires de coordination des organismes paritaires
JO	Journal officiel
JORF	Journal officiel de la république française
MEDEF	Mouvement des entreprises de France
NAF	Nomenclature d'activités françaises
NTIC	Nouvelles technologies de l'information et de la communication
OPCA	Organisme paritaire collecteur agréé
OPCALIA	Organisme paritaire collecteur agréé, collecte et gère les contributions des entreprises au titre de la formation professionnelle des salariés.
OPCO	Opérateur de compétence
OPMQ	Observatoire prospectif des métiers et des qualifications
PME	Petites et moyennes entreprises
RER	Réseau express régional
RNCP	Répertoire national des certifications professionnelles
RTT	Réduction du temps de travail
SMIC	Salaire minimum interprofessionnel de croissance
SMP	Salaire minimum professionnel
SNCF	Société nationale des chemins de fer
SPP	Section professionnelle paritaire
TAM	Techniciens, agents de maîtrise
TOM	Territoires d'outre-mer
UNEDIC	Union nationale pour l'emploi des industries et le commerce
VAE	Validation des acquis de l'expérience



## Liste thématique





Theme	Titre	Article	Page
Accident du travail	Absences pour maladies et accidents (Convention collective nationale des industries de fabrication mécanique du verre du 8 juin 1972)	Article 48	13
	Absences pour maladies et accidents (Convention collective nationale des industries de fabrication mécanique du verre du 8 juin 1972)	Article 48	13
Arrêt de travail, Maladie	Absences pour maladies et accidents (Convention collective nationale des industries de fabrication mécanique du verre du 8 juin 1972)	Article 48	13
	Hygiène et sécurité (Convention collective nationale des industries de fabrication mécanique du verre du 8 juin 1972)	Article 44	11
	Indemnisation en cas de maladie ou accident (Annexe I à la convention collective du 8 juin 1972 : Conditions particulières de travail des ouvriers et employés)	Article 7	29
	Indemnisation en cas de maladie ou accident (Annexe II à la convention collective du 8 juin 1972 relative aux conditions particulières de travail des agents de maîtrise, techniciens et assimilé et des cadres)	Article 8	33
Champ d'application	Accord du 11 octobre 2007 relatif à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes (1) (Accord du 11 octobre 2007 relatif à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes (1))		57
	Champ d'application (Convention collective nationale des industries de fabrication mécanique du verre du 8 juin 1972)	Article 1er	1
	Champ d'application (Convention collective nationale des industries de fabrication mécanique du verre du 8 juin 1972)	Article 1er	1
	Modalités de mise en oeuvre et programmation annuelle indicative (Accord du 31 août 1999 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail)	Article 6.2	39
Chômage partiel	Chômage partiel (Accord du 31 août 1999 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail)	Article 6.6	40
Clause de non-concurrence	Engagement (Annexe II à la convention collective du 8 juin 1972 relative aux conditions particulières de travail des agents de maîtrise, techniciens et assimilé et des cadres)	Article 2	31
Congés annuels	Congés payés (Convention collective nationale des industries de fabrication mécanique du verre du 8 juin 1972)	Article 49	13
Démission	Préavis (Annexe I à la convention collective du 8 juin 1972 : Conditions particulières de travail des ouvriers et employés)	Article 12	30
	Préavis (Annexe II à la convention collective du 8 juin 1972 relative aux conditions particulières de travail des agents de maîtrise, techniciens et assimilé et des cadres)	Article 12	34
	Rupture du contrat de travail (Accord du 13 octobre 2005 relatif à la formation professionnelle)	Article 12	52
Indemnités de licenciement	Indemnité de licenciement (Annexe I à la convention collective du 8 juin 1972 : Conditions particulières de travail des ouvriers et employés)	Article 13	30
	Indemnité de licenciement (Annexe II à la convention collective du 8 juin 1972 relative aux conditions particulières de travail des agents de maîtrise, techniciens et assimilé et des cadres)	Article 13	34
Maternité, Adoption	Accord du 11 octobre 2007 relatif à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes (1) (Accord du 11 octobre 2007 relatif à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes (1))		56
	Travail des femmes - Maternité (congé parental) (Convention collective nationale des industries de fabrication mécanique du verre du 8 juin 1972)	Article 43	10
	Travail des femmes - Maternité (congé parental) (Convention collective nationale des industries de fabrication mécanique du verre du 8 juin 1972)	Article 43	10
	Travaux multiples - Remplacement et arrêt de travail (Annexe I à la convention collective du 8 juin 1972 : Conditions particulières de travail des ouvriers et employés)	Article 6	28
Période d'essai	Période d'essai (Convention collective nationale des industries de fabrication mécanique du verre du 8 juin 1972)	Article 24	6
Préavis en cas de rupture du contrat de travail	Préavis (Annexe I à la convention collective du 8 juin 1972 : Conditions particulières de travail des ouvriers et employés)	Article 12	30
	Préavis (Annexe II à la convention collective du 8 juin 1972 relative aux conditions particulières de travail des agents de maîtrise, techniciens et assimilé et des cadres)	Article 12	34
	Préavis - Notification du licenciement (Convention collective nationale des industries de fabrication mécanique du verre du 8 juin 1972)	Article 55	14
	Préavis - Notification du licenciement (Convention collective nationale des industries de fabrication mécanique du verre du 8 juin 1972)	Article 56	14
	Préavis - Notification du licenciement (Convention collective nationale des industries de fabrication mécanique du verre du 8 juin 1972)	Article 57	14
Prime, Gratification, Treizieme mois	Appointements et régime de travail (Annexe II à la convention collective du 8 juin 1972 relative aux conditions particulières de travail des agents de maîtrise, techniciens et assimilé et des cadres)	Article 4	32
	Inventions (Convention collective nationale des industries de fabrication mécanique du verre du 8 juin 1972)	Article 54	14
	Jours fériés (Convention collective nationale des industries de fabrication mécanique du verre du 8 juin 1972)	Article 36	8
	Prime d'ancienneté (Annexe I à la convention collective du 8 juin 1972 : Conditions particulières de travail des ouvriers et employés)	Article 8	29
	Prime d'ancienneté (Annexe II à la convention collective du 8 juin 1972 relative aux conditions particulières de travail des agents de maîtrise, techniciens et assimilé et des cadres)	Article 7	33
	Prime de panier du poste de nuit (Annexe I à la convention collective du 8 juin 1972 : Conditions particulières de travail des ouvriers et employés)	Article 4	28
	Primes de transport hors région parisienne et indemnités de déplacement en France métropolitaine (Convention collective nationale des industries de fabrication mécanique du verre du 8 juin 1972)	Article 39	9

Theme	Titre	Article	Page
Salaires	Accord n° 2 du 24 avril 1975 relatif aux salaires (Accord n° 2 du 24 avril 1975 relatif aux salaires)		90
	Annexe (Accord du 27 octobre 2008 relatif aux appointements mensuels garantis pour 2008)		93
	Annexe (Accord du 14 septembre 2009 relatif aux appointements mensuels garantis au 1er septembre 2009)		95
	Annexe (Accord du 24 février 2011 relatif aux salaires minima pour l'année 2011)		97
	Annexe (Accord du 23 février 2012 relatif aux salaires minima au 1er mars 2012)		98
	Annexe (Accord du 19 juillet 2016 relatif aux salaires minima au 1er août 2016)		100
	Annexe (Accord du 29 mars 2017 relatif aux salaires minima au 1er mai 2017)		103
	Annexe (Accord du 20 mars 2018 relatif aux salaires minima 2018)		105
	Annexe (Accord du 25 avril 2019 relatif aux salaires minima pour l'année 2019)		107
	Coefficients de raccordement (200 et 215) (Accord du 29 mars 2017 relatif aux salaires minima au 1er mai 2017)	Article 6	102
	Coefficients de raccordement (200, 215 et 230) (Accord du 20 mars 2018 relatif aux salaires minima 2018)	Article 6	104
	Frais de repas et d'hébergement (Accord du 31 janvier 2011 relatif à la prise en charge des frais de délégation syndicale)	Article 2	58
	Revalorisation du salaire minimal professionnel (SMP) (Accord du 19 juillet 2016 relatif aux salaires minima au 1er août 2016)	Article 3	99
	Revalorisation du salaire minimal professionnel (SMP) (Accord du 29 mars 2017 relatif aux salaires minima au 1er mai 2017)	Article 3	101
	Revalorisation du salaire minimal professionnel (SMP) (Accord du 20 mars 2018 relatif aux salaires minima 2018)	Article 3	104
	Salaire minimal professionnel (SMP) (Accord du 27 octobre 2008 relatif aux appointements mensuels garantis pour 2008)	Article 2	93
	Salaire minimal professionnel (SMP) (Accord du 14 septembre 2009 relatif aux appointements mensuels garantis au 1er septembre 2009)	Article 2	94
	Salaire minimal professionnel (SMP) (Accord du 24 février 2011 relatif aux salaires minima pour l'année 2011)	Article 2	96
Salaire minimal professionnel (SMP) (Accord du 23 février 2012 relatif aux salaires minima au 1er mars 2012)	Article 2	97	
Salaires (Accord du 23 février 2007 relatif aux salaires)		91	
Visite médicale	Apprentissage (Convention collective nationale des industries de fabrication mécanique du verre du 8 juin 1972)	Article 45	12
	Hygiène et sécurité (Convention collective nationale des industries de fabrication mécanique du verre du 8 juin 1972)	Article 44	11
	Visite médicale (Convention collective nationale des industries de fabrication mécanique du verre du 8 juin 1972)	Article 25	6

## Liste chronologique



Date	Texte	Page
1972-06-08	Annexe I à la convention collective du 8 juin 1972 : Conditions particulières de travail des ouvriers et employés	27
	Annexe II à la convention collective du 8 juin 1972 relative aux conditions particulières de travail des agents de maîtrise, techniciens et assimilé et des cadres	31
	Convention collective nationale des industries de fabrication mécanique du verre du 8 juin 1972	1
1975-04-24	Accord n° 1 du 24 avril 1975 relatif aux classifications	15
	Accord n° 2 du 24 avril 1975 relatif aux salaires	90
	Annexe à l'accord n° 1 du 24 avril 1975 relatif aux classifications	17
1983-12-08	Annexe Formation professionnelle - Accord du 8 décembre 1983	35
1995-03-15	Accord du 15 mars 1995 relatif à la composition des délégations syndicales participant aux réunions paritaires de branche se tenant dans la cadre de la fédération des chambres syndicales de l'industrie du verre	37
1999-08-31	Accord du 31 août 1999 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail	37
2001-07-16	Accord du 16 juillet 2001 relatif à la cessation anticipée d'activité de salariés	44
2005-10-13	Accord du 13 octobre 2005 relatif à la formation professionnelle	47
2006-09-14	Avenant du 14 septembre 2006 à l'accord du 13 octobre 2005 relatif à la formation professionnelle	54
2007-02-23	Accord du 23 février 2007 relatif aux salaires	91
2007-10-11	Accord du 11 octobre 2007 relatif à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes (1)	54
2008-10-27	Accord du 27 octobre 2008 relatif aux appointements mensuels garantis pour 2008	92
2009-09-14	Accord du 14 septembre 2009 relatif aux appointements mensuels garantis au 1er septembre 2009	94
2011-01-31	Accord du 31 janvier 2011 relatif à la prise en charge des frais de délégation syndicale	57
2011-02-24	Accord du 24 février 2011 relatif aux salaires minima pour l'année 2011	95
2011-07-17	Arrêté du 6 juillet 2011 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des industries de fabrication mécanique du verre (n° 669)	JO-1
2012-02-23	Accord du 23 février 2012 relatif aux salaires minima au 1er mars 2012	97
2012-07-19	Arrêté du 9 juillet 2012 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des industries de fabrication mécanique du verre (n° 669)	JO-1
2013-05-17	Accord du 17 mai 2013 relatif à la désignation d'un OPCA	58
2013-12-22	Arrêté du 17 décembre 2013 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des industries de fabrication mécanique du verre (n° 669)	JO-1
2014-07-25	Dénonciation par lettre du 25 juillet 2014 de la fédération des chambres syndicales de l'industrie du verre de l'accord du 15 mars 1995 relatif aux réunions syndicales	59
2015-07-06	RECOMMANDATION	NV-1
2015-08-26	Accord du 26 août 2015 relatif à la création des certificats de qualification professionnelle (CQP)	59
2016-07-19	Accord du 19 juillet 2016	NV-1
	Accord du 19 juillet 2016 relatif aux salaires minima au 1er août 2016	99
2016-11-16	Arrêté du 3 novembre 2016 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des industries de fabrication mécanique du verre (n° 669)	JO-1
2016-12-13	Accord du 13 décembre 2016	NV-1
	Accord du 13 décembre 2016 relatif au positionnement conventionnel des CQP	62
2017-01-04	Arrêté du 27 décembre 2016 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 8 décembre 2016	JO-2
2017-03-28	Arrêté du 21 mars 2017 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des industries de fabrication mécanique du verre (n° 669)	JO-4
2017-03-29	Accord du 29 mars 2017 relatif aux salaires minima au 1er mai 2017	101
2017-07-20	Avenant du 20 juillet 2017 portant révision de l'accord n° 1 du 24 avril 1975 et de l'annexe « Classification »	64
2017-08-23	Arrêté du 7 août 2017 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des industries de fabrication mécanique du verre (n° 669)	JO-4
2017-11-30	Avenant n° 1 à accord égalité professionnelle F/H (30 novembre 2017)	NV-1
	Avenant n° 1 du 30 novembre 2017 portant révision de l'accord du 11 octobre 2007 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes	75
2018-03-20	Accord du 20 mars 2018 relatif à la composition des délégations syndicales participant aux réunions paritaires de branche	78
	Accord du 20 mars 2018 relatif aux salaires minima 2018	103
	Avenant n° 1 du 20 mars 2018 à l'accord du 31 janvier 2011 relatif aux frais de repas, d'hébergement et de transport des délégations syndicales participant aux réunions paritaires de branche	79
2018-07-04	Accord du 4 juillet 2018 relatif à la mise en place de la CPPNI	80
2018-12-18	Accord du 18 décembre 2018 relatif à la désignation de l'opérateur de compétences (OPCO Industrie)	83
2018-12-30	Arrêté du 27 décembre 2018 portant extension d'accords et d'avenants salariaux	JO-5
2019-01-29	Arrêté du 23 janvier 2019 portant extension d'un avenant à un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des industries de fabrication mécanique du verre (n° 669)	JO-6
2019-04-25	Accord du 25 avril 2019 relatif aux salaires minima pour l'année 2019	105
2019-09-20	Accord du 20 septembre 2019 relatif à la révision des conditions particulières de travail des agents de maîtrise, techniciens et assimilés et des cadres (annexe II)	87
	Accord du 20 septembre 2019 relatif à la révision des conditions particulières de travail des ouvriers et employés (annexe I)	84
2019-12-31	Arrêté du 23 décembre 2019 portant extension d'un avenant à un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des industries de fabrication mécanique du verre (n° 669)	JO-6
2020-01-23	Arrêté du 15 janvier 2020 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des industries de fabrication mécanique du verre (n° 669)	JO-7
2020-01-24	Arrêté du 15 janvier 2020 portant extension d'un avenant à un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des industries de fabrication mécanique du verre (n° 669)	JO-7
2020-04-10	Accord salaires minima 2020 (10 avril 2020)	NV-1
2020-05-26	Arrêté du 20 mai 2020 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des industries de fabrication mécanique du verre (n° 669)	JO-7
2020-08-04	Arrêté du 10 juillet 2020 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des industries de fabrication mécanique du verre (n° 669)	JO-8



## **Index alphabétique**





# A

Absences pour maladies et accidents 13  
Acces a la certification CQP 60  
Accord du 11 octobre 2007 relatif a l'egalite professionnelle entre les hommes et les femmes (1) 54  
Accord du 13 decembre 2016 NV-1  
Accord du 13 decembre 2016 relatif au positionnement conventionnel des CQP 62  
Accord du 13 octobre 2005 relatif a la formation professionnelle 47  
Accord du 14 septembre 2009 relatif aux appointements mensuels garantis au 1er septembre 2009 94  
Accord du 15 mars 1995 relatif a la composition des delegations syndicales participant aux reunions paritaires de branche se tenant dans le cadre de la federation des chambres syndicales de l'industrie du verre 37  
Accord du 16 juillet 2001 relatif a la cessation anticipee d'activite de salaries 44  
Accord du 17 mai 2013 relatif a la designation d'un OPCA 58  
Accord du 18 decembre 2018 relatif a la designation de l'operateur de competences (OPCO Industrie) 83  
Accord du 19 juillet 2016 NV-1  
Accord du 19 juillet 2016 relatif aux salaires minima au 1er aout 2016 99  
Accord du 20 mars 2018 relatif a la composition des delegations syndicales participant aux reunions paritaires de branche 78  
Accord du 20 mars 2018 relatif aux salaires minima 2018 103  
Accord du 20 septembre 2019 relatif a la revision des conditions particulieres de travail des agents de maitrise, techniciens et assimiles et des cadres (annexe II) 87  
Accord du 20 septembre 2019 relatif a la revision des conditions particulieres de travail des ouvriers et employes (annexe I) 84  
Accord du 23 fevrier 2007 relatif aux salaires 91  
Accord du 23 fevrier 2012 relatif aux salaires minima au 1er mars 2012 97  
Accord du 24 fevrier 2011 relatif aux salaires minima pour l'annee 2011 95  
Accord du 25 avril 2019 relatif aux salaires minima pour l'annee 2019 105  
Accord du 26 aout 2015 relatif a la creation des certificats de qualification professionnelle (CQP) 59  
Accord du 27 octobre 2008 relatif aux appointements mensuels garantis pour 2008 92  
Accord du 29 mars 2017 relatif aux salaires minima au 1er mai 2017 101  
Accord du 31 aout 1999 relatif a l'amenagement et a la reduction du temps de travail 37  
Accord du 31 janvier 2011 relatif a la prise en charge des frais de delegation syndicale 57  
Accord du 4 juillet 2018 relatif a la mise en place de la CPPNI 80  
Accord n° 1 du 24 avril 1975 relatif aux classifications 15  
Accord n° 2 du 24 avril 1975 relatif aux salaires 90  
Accord salaires minima 2020 (10 avril 2020) NV-1  
Accueil et insertion des jeunes dans l'entreprise 37  
Actions de formation dans les entreprises 36  
Adhesion 45  
Adhesion a OPCALIA 59  
Agent hautement qualifie 1er echelon (categorie 5 a ; coefficient 200) 22  
Agent hautement qualifie 1er echelon (categorie 5 a ; coefficient 200). 22  
Agent hautement qualifie 2e echelon (categorie 5 b ; coefficient 215) 23  
Agent hautement qualifie 2e echelon (categorie 5 b ; coefficient 215). 23  
Agent qualifie 1er echelon (categorie 4 a ; coefficient 165) 20  
Agent qualifie 1er echelon (categorie 4 a ; coefficient 165). 20  
Agent qualifie 2e echelon (categorie 4 b ; coefficient 180) 21  
Agent qualifie 2e echelon (categorie 4 b ; coefficient 180). 21  
Agent qualifie 3e echelon (categorie 4 c ; coefficient 190) 21  
Agent qualifie 3e echelon (categorie 4 c ; coefficient 190). 21  
Agent sans specialite (categorie 2 ; coefficient 125) 18  
Agent sans specialite (categorie 2 ; coefficient 125). 18  
Agent specialise 1er echelon (categorie 3 a ; coefficient 135) 18  
Agent specialise 1er echelon (categorie 3 a ; coefficient 135). 18  
Agent specialise 2e echelon (categorie 3 b ; coefficient 145) 19  
Agent specialise 2e echelon (categorie 3 b ; coefficient 145). 19  
Agent specialise 3e echelon (categorie 3 c ; coefficient 155) 19  
Agent specialise 3e echelon (categorie 3 c ; coefficient 155). 19  
Agents de maitrise et cadres 24  
Alimentation 41  
Amenagement et reduction du temps de travail 37  
Anciennete 9  
Annexe 66, 74, 93, 95, 97, 98, 100, 103, 105, 107  
Annexe a l'accord n° 1 du 24 avril 1975 relatif aux classifications 17  
Annexe classification 65  
Annexe Classifications 17  
Annexe Formation professionnelle 35  
Annexe Formation professionnelle - Accord du 8 decembre 1983 35  
Annexe I a la convention collective  
- Conditions particulieres de travail des ouvriers et employes 27  
Annexe I a la convention collective du 8 juin 1972  
- Conditions particulieres de travail des ouvriers et employes 27  
Annexe II a la convention collective  
- conditions particulieres de travail des agents de maitrise, techniciens et assimile et des cadres 31  
Annexe II a la convention collective du 8 juin 1972 relative aux conditions particulieres de travail des agents de maitrise, techniciens et assimile et des cadres 31  
ANNEXE Accord du 1er fevrier 1982 repris en l'etat 43  
Application d'un nouvel ecart plancher a partir de 2019 104  
Application des ecarts plancher pour les premiers coefficients 101, 105  
Application des ecarts planchers pour les premiers coefficients 104  
Appointements et regime de travail 32  
Appointements mensuels garantis 92, 94, 96, 97  
Apprentissage 12  
Autorisations d'absence pour raisons personnelles 12

Avantages acquis 2

Avenant a l'accord du 13 octobre 2005 relatif a la formation professionnelle 54

Avenant du 14 septembre 2006 a l'accord du 13 octobre 2005 relatif a la formation professionnelle 54

Avenant du 20 juillet 2017 portant revision de l'accord n° 1 du 24 avril 1975 et de l'annexe « Classification » 64

Avenant n° 1 a accord egalite professionnelle F/H (30 novembre 2017) NV-1

Avenant n° 1 du 20 mars 2018 a l'accord du 31 janvier 2011 relatif aux frais de repas, d'hebergement et de transport des delegations syndicales participant aux reunions paritaires de branche 79

Avenant n° 1 du 30 novembre 2017 portant revision de l'accord du 11 octobre 2007 relatif a l'egalite professionnelle entre les femmes et les hommes 75

## B

Beneficiaires 27, 31

Bilan annuel et clause de suivi 63

Bilan de branche 93, 94

Bulletin de paie 8

Bureaux de vote 6

## C

Cadres (categorie 8 a ; coefficient 390, puis apres un an 410) 26

Cadres (categorie 8 a ; coefficient 390, puis apres un an 410). 26

Cadres (categorie 8 b, coefficient 450 ; categorie 8 c, coefficient 550 ; categorie 8 d, coefficient 660) 26

Cadres (categorie 8 b, coefficient 450 ; categorie 8 c, coefficient 550 ; categorie 8 d, coefficient 660). 26

Cadres (categorie 9 ; coefficient 880) 26

Cadres (categorie 9 ; coefficient 880). 26

Cadres, personnel d'encadrement et personnel non sedentaire 40, 41

Cas du changement d'entreprise dans la branche 63

Cas du salarie ayant obtenu le CQP et tenant le poste en lien avec la certification validee 62

Cas du salarie ayant obtenu le CQP sans tenir le poste pour lequel il a obtenu le CQP 63

Categorie 7 b, coefficient 345 ; categorie 7 c, coefficient 375) (Techniciens et agents de maitrise (categorie 7 a, coefficient 315 ;

- categorie 7 b, coefficient 345 ; categorie 7 c, coefficient 375)) 26

Certificat de travail 15

Cessation anticipee d'activite de salaries 44

Champ d'application 1, 38, 59, 83, 99, 101, 103, 105

Champ d'application du DIF 51

Champ d'application professionnel 44

Champ d'application.?Publication.?Extension 83

Changement de residence 34

Changement de residence en France metropolitaine 10

Chapitre Ier

- Definitions 38

- Les objectifs et les publics de la formation professionnelle de la branche 47

Chapitre II

- L'Observatoire prospectif des metiers et des qualifications 48

- Mise en oeuvre et modalites 39

Chapitre III

- Contrat et periode de professionnalisation 49

- Heures supplementaires 40

Chapitre IV

- Disposition specifique 40

- Le droit individuel a la formation (DIF) 50

Chapitre V

- Compte epargne-temps 41

- Le financement de la formation 52

Chapitre VI

- Dispositions particulieres 52

- Travail a temps partiel 42

Chapitre VII

- Dispositions generales 43

- Modalites d'application 54

Cinquieme semaine de conges payes 43

Classification des metiers 18

Classifications 15, 18

Clause de non-concurrence 34

Clause de suivi 17, 65

Coefficients de raccordement (200 et 215) 100, 102

Coefficients de raccordement (200, 215 et 230) 104, 106

Comites d'entreprises 6

Commission nationale paritaire d'interpretation 15

Commission paritaire nationale de suivi 43

Commissions paritaires transversales 84

Commissions regionales et nationale de conciliation 15

Composition des delegations 78

Composition des delegations syndicales participant aux reunions paritaires de branche 78

Composition du jury 61

Composition et fonctionnement de la CPPNIC 82

Compte epargne-temps 41

Compte epargne-temps - Definition 41

Conditions d'accès au dispositif de cessation anticipee d'activite de certains travailleurs salaries 44

Conditions d'octroi du conge 42

Conditions particulieres de travail des agents de maitrise, techniciens et assimile et des cadres (Annexe II a la convention collective

- conditions particulieres de travail des agents de maitrise, techniciens et assimile et des cadres) 31

Conditions particulieres de travail des agents de maitrise, techniciens et assimiles et des cadres 31

Conditions particulieres de travail des ouvriers et employes 27  
Conditions particulieres de travail des ouvriers et employes (Annexe I a la convention collective  
- Conditions particulieres de travail des ouvriers et employes) 27  
Conflits relatifs au droit syndical 4  
Conges individuels 36  
Conges payes 13  
Contrat et periode de professionnalisation 49  
Contributions obligatoires au financement de la formation 52  
Convention collective nationale des industries de fabrication mecanique du verre du 8 juin 1972 1  
Convention collective nationale du 8 juin 1972 1  
Conventions regionales et locales 2  
Creation des certificats de qualification professionnelle (CQP) 59  
Creation des CQP et enregistrement au repertoire national des certifications professionnelles (RNCP) 60  
Creation, renouvellement et suppression des CQP 60

## D

Date d'application 58, 62, 79, 93, 95, 97, 98  
Definition (Compte epargne-temps - Definition ) 40  
Definition et reconnaissance de la polyvalence et/ou polycompetence 16, 65  
Definitions 38  
Definitions generales et emplois reperes 7  
Delegues du personnel 5  
Delegues suppléants 6  
Delivrance des CQP 61  
Demande d'extension et entree en vigueur 86, 89, 100, 102, 105, 106  
Denonciation 17, 59, 62, 63, 65, 84, 86, 89, 100, 102, 104, 106  
Denonciation de l'accord 79, 98  
Denonciation de la federation des chambres syndicales de l'industrie du verre 59  
Denonciation et duree de l'accord 58, 93, 95, 96  
Denonciation et revision 54  
Denonciation par lettre du 25 juillet 2014 de la federation des chambres syndicales de l'industrie du verre de l'accord du 15 mars 1995 relatif aux reunions  
syndicales 59  
Denonciation.?Revision 83  
Depart a la retraite (a l'initiative du salarie) 30, 34  
Depart en retraite entre soixante et soixante-cinq ans avec attribution de la retraite de securite sociale au taux plein 31  
Deplacement des delegues du personnel 6  
Deplacement hors du territoire metropolitain 7  
Deplacements 30, 34  
Deplacements de longue duree en France metropolitaine Conges de detente 9  
Depot 43, 47, 58, 86, 89, 93, 95, 96, 98, 100, 102, 104, 106  
Depot - publicite 79  
Depot et extension 59, 84  
Depot et publicite 54  
Depot. - Extension (Duree. - Depot. - Extension) 59  
Designation d'un OPCA 58  
Designation de l'OPCO Industrie regroupant les secteurs industriels 84  
Designation des delegues du personnel 5  
Dispositifs mobilisables 60  
Disposition specifique 40  
Dispositions administratives et juridiques 46  
Dispositions finales 78  
Dispositions generales 43  
Dispositions particulieres 52  
Dispositions particulieres concernant les cadres debutants 26  
DISPOSITIONS PARTICULIERES CONCERNANT LES CADRES DEBUTANTS. 26  
Dispositions specifiques favorisant le temps partiel 42  
Droits conventionnels et legaux 42  
Duree 54  
Duree de l'accord 43, 46, 79, 86, 89, 98, 100, 102, 104, 106  
Duree du travail 8, 38  
Duree et date d'application 59, 84  
Duree et entree en vigueur 17, 63, 65  
Duree, denonciation et revision de la convention 2  
Duree. - Depot. - Extension 62

## E

Egalite entre les femmes et les hommes dans l'acces a la formation professionnelle 54  
Egalite professionnelle 75  
Egalite professionnelle entre les femmes et les hommes 96, 97, 100, 102  
Egalite professionnelle entre les hommes et les femmes 54  
Egalite salariale entre les femmes et les hommes 104, 106  
Embauchage 6  
Engagement 31  
Engagement definitif 6  
Entree en vigueur 47, 54  
Entree en vigueur et duree du present accord 83  
Entree en vigueur, regime juridique 43  
Evolution des technologies et des fabrications et ses consequences 36  
Evolution salariale sur le haut de la grille 100, 102, 106  
Extension 43, 54, 93, 95, 97, 98  
Extension (Duree. - Depot. - Extension) 59

## F

Financement 48  
Fonctionnement 48  
Formalites de depot 64  
Formation professionnelle 47, 54  
Four mort 14  
Frais de formation dans le cadre de la professionnalisation 52  
Frais de repas et d'hebergement 58  
Frais de repas, d'hebergement et de transport des delegations syndicales participant aux reunions paritaires de branche 79  
Frais de transport 58  
Frais des delegations syndicales 79

## G

Gestion administrative et statistiques CQP 61  
Gestion de la contribution des employeurs obligatoirement affectee au financement du conge individuel de formation 36  
Grille de classification 7  
Grille des classifications conventionnelles 17

## H

Heures supplementaires 40  
Hygiene et securite 11

## I

I. - Gestion de la contribution des employeurs obligatoirement affectee au financement du conge individuel de formation 36  
I. - GESTION DE LA CONTRIBUTION DES EMPLOYEURS OBLIGATOIREMENT AFFECTEE AU FINANCEMENT DU CONGE INDIVIDUEL DE FORMATION. 36  
I. - ROLE DE LA CNPE EN MATIERE DE FORMATION (Dispositions completant celles de l'accord du 25 avril 1969) 36  
II. - Role de la CNPE en matiere de formation (Dispositions completant celles de l'accord du 25 avril 1969) 36  
III - Role des commissions de formation des comites d'entreprise ou d'etablissement 36  
III - ROLE DES COMMISSIONS DE FORMATION DES COMITES D'ENTREPRISE OU D'ETABLISSEMENT. 36  
Incidence sur les regimes de retraite complementaire 16  
Incidences sur les regimes de retraite complementaire 64  
Indemnisation en cas de maladie ou accident 29, 33  
Indemnite de derangement 32  
Indemnite de licenciement 30, 34  
Initiative du travail a temps partiel 42  
Interet de la creation de CQP 60  
Inventions 14  
IV - Prise en consideration de la qualification acquise du fait des actions de formation 36  
IV - PRISE EN CONSIDERATION DE LA QUALIFICATION ACQUISE DU FAIT DES ACTIONS DE FORMATION. 36, 37

## J

Jeunes salaries 8  
Journee d'etudes 79  
Jours feries 8  
Jours feries travaillees 30

## L

L'entretien professionnel et le bilan de competence 53  
L'Observatoire prospectif des metiers et des qualifications 48  
La prevoyance et la mutuelle 45  
La reprise partielle d'activite au sein de l'entreprise 46  
La validation des acquis de l'experience (VAE) 53  
Le contrat de professionnalisation 49  
Le droit individuel a la formation (DIF) 50  
Le financement de la formation 52  
Le passeport formation 53  
Le role de l'encadrement dans le developpement de la formation professionnelle 53  
Le tutorat 52  
Les objectifs et les publics de la formation professionnelle de la branche 47  
Les publics 47  
Les retraites complementaires 45  
Libre exercice du droit syndical et liberte d'opinion 2

## M

Majoration pour certaines heures de travail 28  
Maladie grave d'un membre de la famille 12  
Mandatement 43  
Maternite (conge parental) (Travail des femmes - Maternite (conge parental)) 10  
Mise a la retraite (a l'initiative de l'employeur) 30, 35  
Mise a la retraite a partir de soixante-cinq ans (1). 30  
Mise en oeuvre du DIF 51  
Mise en oeuvre et modalites 39  
Mise en place 41  
Mise en place de la CPPNI 80  
Missions 48  
Missions de la CPPNIC 81  
Modalites d'accès 60  
Modalites d'application 54, 93, 94, 96, 98

Modalites d'attribution 61  
Modalites de la reduction de la duree legale du travail 39  
Modalites de mise en oeuvre et programmation annuelle indicative 39  
Modalites pratiques de classement des emplois dans les entreprises 15, 64  
Modifications des conditions de travail 6  
Modulation - Principe 39  
Montant du credit d'heures et droit au cumul des heures de formation 50  
Montant et versement de l'allocation 45

## N

Nature des actions de formation eligibles au DIF 51  
Notification du licenciement (Preavis - Notification du licenciement) 14  
Nouvelle grille annexe 99, 101, 103, 105

## O

OPCO Industrie 83  
Orientations 76

## P

Panneaux d'affichage 4  
Periode d'essai 6, 27, 32  
Periode de professionnalisation 50  
Periode experimentale 42  
Periode militaire 10  
Positionnement conventionnel des CQP 62  
Positionnement des CQP dans la grille de classification 16, 64  
Preambule 44, 47, 55, 60, 62, 64, 75, 78, 80, 83, 99, 101, 103, 105  
Preavis 30, 34  
Preavis - Notification du licenciement 14  
Prevoyance 96  
Prime d'anciennete 29, 33  
Prime de panier du poste de nuit 28  
Primes de transport hors region parisienne et indemnites de deplacement en France metropolitaine 9  
Principe 48  
Principe de hierarchisation prevue pour les premiers coefficients 99  
Principes pour garantir l'egalite professionnelle 75  
Priorite d'emploi 43  
Prise en charge des frais de delegation syndicale 57  
Prise en consideration de la qualification acquise du fait des actions de formation 36  
Programmation des repos compensateurs 9  
Promotion du personnel 7  
Public eligible 60  
Publicite (Depot - publicite) 78

## R

RECOMMANDATION NV-1  
Reconnaissance dans l'entreprise 61  
Reconnaissance des CQP 61  
Reconnaissance interbranches (CQPI) 61  
Reduction d'activite 14  
Reduction sous forme de jours de repos 39  
Reintegration 14  
Remplacement 46  
Remplacement et arret de travail (Travaux multiples - Remplacement et arret de travail) 28  
Remplacement provisoire 32  
Repos compensateur pour travail de nuit 9  
Repos quotidien 39  
Reprise d'une activite chez un autre employeur 46  
Reunions visees par l'accord 57, 78  
Revalorisation annuelle 93, 94, 96  
Revalorisation du salaire minimal professionnel (SMP) 99, 101, 104, 105  
Revision 17, 62, 63, 65, 86, 89, 93, 95, 96, 98, 100, 102, 104, 106  
Revision annexe I 84  
Revision annexe II 87  
Revision de l'accord 79  
Revision de l'accord n° 1 du 24 avril 1975 et de l'annexe « Classification » 64  
Revision des articles 2, 12, 13, 14 et 15 84  
Revision des articles 3, 12, 13, 14 et 15 87  
Revision et suppression des CQP 60  
Role de la CNPE en matiere de formation (Dispositions completant celles de l'accord du 25 avril 1969) 36  
Role des commissions de formation des comites d'entreprise ou d'etablissement 36  
Rupture du contrat de travail 52

## S

Salaire minimal professionnel (SMP) 93, 94, 96, 97  
Salaire minimal professionnel, valeur du point mensuel, appointements mensuels minimaux, appointements mensuels garantis 8  
Salaires 8, 94  
Salaires minima 2018 103  
Salaires minima 2019 105  
Salaires minima au 1er aout 2016 99

Salaires minima au 1er mai 2017 101  
Salaires minima au 1er mars 2012 97  
Salaires minima pour l'annee 2011 95  
Salaries beneficiaires 41  
Salaries ne relevant pas de l'industrie mecanique du verre 2  
Section paritaire professionnelle 59  
Situation des entreprises de moins de 50 salaries 83, 86, 89, 106  
Situation exceptionnelle 58  
Situations individuelles 16, 64  
Sortie du dispositif 46  
Suivi de l'accord 47  
Syndicats et section syndicale 2

## T

Techniciens et agents de maitrise (categorie 6 a ; coefficient 230) 24  
Techniciens et agents de maitrise (categorie 6 a ; coefficient 230). 24  
Techniciens et agents de maitrise (categorie 6 b ; coefficient 250) 24  
Techniciens et agents de maitrise (categorie 6 b ; coefficient 250). 24  
Techniciens et agents de maitrise (categorie 6 c ; coefficient 270) 25  
Techniciens et agents de maitrise (categorie 6 c ; coefficient 270). 25  
Techniciens et agents de maitrise (categorie 6 d ; coefficient 290) 25  
Techniciens et agents de maitrise (categorie 6 d ; coefficient 290). 25  
Techniciens et agents de maitrise (categorie 7 a, coefficient 315 ;  
- categorie 7 b, coefficient 345 ; categorie 7 c, coefficient 375) 26  
- categorie 7 b, coefficient 345 ; categorie 7 c, coefficient 375). 26  
Techniciens, agents de maitrise et cadres 24  
Temps de travail effectif 38  
Temps partiel convenu 42  
Texte de base 1  
Transferabilite du DIF 52  
Travail a temps partiel 42  
Travail des femmes - Maternite (conge parental) 10  
Travail des femmes mecanographes sur grosses machines et des standardistes 30  
Travail par poste 28  
Travaux multiples - Remplacement et arret de travail 28  
Travaux penibles, dangereux et insalubres 9

## U

Utilisation 42

## V

V. - Accueil et insertion des jeunes dans l'entreprise 37  
V. - ACCUEIL ET INSERTION DES JEUNES DANS L'ENTREPRISE. 37  
Valeur normative du present accord 54  
Visite medicale 6

