



Organisations signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

D'origine :

Chambre syndicale des fabricants de glaces et de vitres ;
Chambre syndicale des verreries mécaniques de France ;
Chambre syndicale des verreries techniques.

Actuelle(s) :

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

Chambre syndicale des fabricants de verre plat ;
Chambre syndicale des verreries mécaniques de France ;
Chambre syndicale des verreries techniques et de la fibre de verre ;
Chambre syndicale du verre de silice.

Syndicat(s) de salariés :

Fédération nationale des travailleurs du verre C.G.T. ;
Fédération nationale des travailleurs des industries chimiques et du verre C.G.T.-F.O. ;
Fédération unifiée des industries chimiques C.F.D.T. ;
Union nationale des ingénieurs et cadres des industries chimiques C.F.D.T. ;
Fédération nationale des industries chimiques C.F.T.C. ;
Fédération des cadres des industries chimiques, para chimiques et connexes C.G.C. ;
Fédération nationale de la chimie et connexe C.F.T. (adhésion).

Clauses générales

Article 1 : Champ d'application (ancien)

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 no 59-534 du 9 avril 1959 et énumérées ci-dessous :

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

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

301.12. Fabrication de verre à vitres.

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

301.14. Fabrication de vitrages multiples en glace ou verre.

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

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

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

301.21. Fabrication de bouteilles et bonbonnes, de bocaux verts.

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

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

301.24. Fabrication entièrement automatique de flaconnage en verre.

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

301.4. Fabrication de verre technique

301.41. Fabrication de verre bruts pour optique scientifique.

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

301.43. Fabrication de verres pour ampoules électriques, radio, etc. (y compris tubes, 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 1 : Nouveau champ d'application

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

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

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

2 - Elle s'applique aux industries de la fabrication mécanique du verre (usines, sièges sociaux, centres de recherche, services commerciaux et autres, dépôts de vente et tous établissements

dépendant directement des usines de fabrication, y compris les établissements de façonnage et de transformation du verre plat), dont l'activité économique et industrielle est mentionnée dans la nomenclature d'activités françaises (N.A.F.), approuvée par le décret n° 92-1129 du 2 octobre 1992 (paru au JO du 11 octobre 1992), sous les mentions suivantes :

26.1 A -

Fabrication du verre plat

- la fabrication de verre plat étiré, coulé ou flotté,
- la fabrication de verre armé, de verre imprimé, de verre teinté, etc.

26.1 C -

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, bocaux et autres récipients en verre,
- la fabrication de verrerie de table,
- la fabrication de plats en verre ou en vitrocéramique,
- la fabrication d'articles décoratifs en verre.

26.1 G -

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, rowings, 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 annexes I et annexe II fixent les conditions particulières de travail des différentes catégories de salariés.

Article 2/ : Salariés ne relevant pas de l'industrie mécanique du verre

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

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

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

Article 3 : Conventions régionales et locales

A la demande de l'une des organisations signataires, des conventions par branche d'industries, régionales ou locales, compléteront la présente convention, conformément à l'article 31 i du livre Ier du code du travail.

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

Article 4 : Durée, dénonciation et révision de la convention

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

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

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

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

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

4 - Les textes dénoncés ou pour lesquels une modification a été demandée resteront en vigueur jusqu'à la date d'application des nouvelles dispositions. *(Remarque sous réserve des dispositions du code du travail, et du délai prévu par celui-ci)*

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

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

Article 5 : Avantages acquis

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

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

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

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

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

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

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

Article 7

(Tel que modifié par l'accord conclu en date du 5 décembre 1978, qui ne fut pas étendu, c'est en particulier la partie soulignée qui valu la non extension de cet accord)

Les employeurs s'engagent à respecter les dispositions suivantes :

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

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

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

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

Article 8

1 - Crédit d'heures des délégués syndicaux

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

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

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

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

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

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

Remarque : Selon les dispositions légales et jurisprudentielles, il est possible d'améliorer par accord ou convention le nombre de délégués syndicaux, à condition que cette mesure ne soit pas discriminatoire à l'encontre d'une organisation syndicale représentative, que l'accord qui institue des délégués supplémentaires fixe pour ceux-ci un crédit minimal d'heures de délégation qui ne soit pas inférieur au nombre d'heures prévu par la loi en rapport à l'effectif de l'entreprise ou établissement. Dans la configuration ci avant, le dispositif améliore les dispositions du code du travail, ne sont en rien discriminatoires à l'encontre de telle ou telle organisations.

Mais il convient à signaler, que la notion de crédit global ne peut aller à l'encontre des principes qui veulent que le délégué prévu par la loi dispose au moins du temps nécessaire à l'exercice de ses fonctions, ce temps étant à minima prévu dans le code du travail et que chaque délégué supplémentaire dispose du temps prévu par la convention ou l'accord qui l'a mis en place. (Ce temps ne pouvant en aucun cas être inférieur à celui retenu dans le code du travail en fonction des effectifs de l'entreprise ou établissement).

Ainsi, si dans une entreprise les organisations ont droit chacune à 2 délégués en raison des textes conventionnels et qu'en fonction des dispositions légales le crédit minimal légal du délégué est de 15 heures par mois (entreprise de moins de 500 salariés), le crédit octroyé ne pourra être inférieur à 30 heures par mois, même si la règle du crédit « global » prévu par la convention donne un nombre d'heures inférieur. Au-delà de cinq cent cela ferait 2 x 20 h.

La notion de crédit global est étrangère à la loi, celle-ci ne prévoit seulement que les délégués peuvent (et non doivent) se répartir entre eux, le temps dont ils disposent, sous seule condition d'en informer l'employeur

(La logique et l'esprit de l'accord, c'est que la notion de crédit globale ne soit pas le crédit accordé à la fois et globalement au délégué syndical relevant des dispositions du code du travail et à celui ou ceux institué(s) par la convention collective, (cela conduirait à ce que les délégués se partagent un crédit global leur donnant à chacun moins que le crédit minimum légal), mais bien le crédit accordé au délégué créé par la convention l'autre disposant du crédit minimum légal.

Et même dans ce sens ; il convient encore de souligner que le crédit d'heures attribuées aux délégués ne pourra jamais être inférieur au crédit fixé par la loi multiplié par le nombre de délégués de chaque organisation.

Ainsi, si dans une entreprise le crédit minimum légal est de 15 heures pour le délégué fixé par la loi que chaque organisation syndicale à droit à deux délégués en vertu du code du travail et des textes conventionnels. Une organisation syndicale ayant quatre élus titulaires au CE aurait un crédit de 15 h + (12 h + 4 x 4 h) = 43 h. Quant à une organisation syndicale n'ayant pas d' élu titulaire au CE elle aurait un crédit qui ne saurait être inférieur à 15 h + 15 h = 30 h.

Dans une interprétation encore plus favorable, un inspecteur du travail a estimé que, nous pourrions considérer que le crédit global conventionnel s'applique à tous les délégués syndicaux. (Ceux prévus par la loi et ceux institués par la convention collective).

En effet la convention se bornant à spécifier sans distinction « les délégués syndicaux... bénéficieront d'un crédit global mensuel de 12 heures majorées d'autant de fois 4 heures que l'organisation aura de membre titulaire au comité d'entreprise »

Cela ferait pour l'organisation ayant 4 élus titulaires au CE : 2 x [12 + (4 x 4)] = 56 h

L'organisation sans élu au CE étant au moins de 30 h (2 x 15 h) ou 40 h 2 x 20 h.

Mais cela n'est pas l'avis d'une autre inspection du travail qui en est restée à l'interprétation précédente

Dans les entreprises de plus de 500 salariés, le délégué syndical supplémentaire institué par la loi pour les organisations ayant des élus titulaires CE dans au moins deux collèges différents, s'ajoute à ceux fixés conventionnellement (cela à été jugé dans une affaire concernant à l'époque un établissement de BSN).

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

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

Ils sont d'accord également pour des réunions de tous les membres du personnel de l'entreprise ; le détail des heures attribuées et des conditions de réunions est précisé ci-après. Chaque salarié disposera, par an, de six heures payées pour lui permettre d'assister à des réunions d'adhérents et à des assemblées générales du personnel de l'établissement qui se tiendront en dehors des heures de travail.

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

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

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

3 - Congé éducation et réunions statutaires syndicales

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

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

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

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

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

Remarque : Ce congé vient en plus des congés de formation économique, sociale et syndicale légal (0,08 pour mille) et les deux peuvent se cumuler, car ces congés sont de sources et natures différentes, ayant des objets et destinataires différents.

Dans le premier cas, c'est un congé octroyé à chaque organisation syndicale, qui désigne les salariés en bénéficiant, sont contenu est plus large puisqu'il inclus les réunions statutaires et concerne l'éducation du salarié sans autre précision. Son origine est conventionnelle déclinant des dispositions de la loi du 23 juillet 1957 sur les congés d'éducation ouvrière.

Dans le cas des congés de formation économique, sociale et syndical, il s'agit d'un congé dont le bénéficiaire est le salarié qui en fait personnellement la demande, que ce salarié soit syndiqué ou non, et sans que cette demande passe nécessairement par une organisation syndicale. La nature des formations reçues reste dans un cadre limité aux objets évoqués dans la loi. Son origine est la loi de (1986)

Article 9 (Voir aussi accord du 15 mars 1995)

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

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

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

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

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

Remarque : dans un accord du 15 mars 1995, les autres organisations ont réduit de manière importante les droits syndicaux relatifs aux réunions paritaires de branche, la délégation de chaque organisation syndicale passe de 10 délégués en préparatoire et plénière, à 4 en plénière et 6 en préparatoire, les délégués des groupes techniques de travail sont eux aussi diminués de moitié La CGT s'est opposé à cet accord sans succès.

Article 10

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

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

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

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

Article 11 Panneaux d'affichage

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

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

2 - Ces panneaux, distincts de ceux réservés aux communications des délégués du personnel et du comité d'entreprise, seront réservés à chaque organisation syndicale représentative. Aucun document ne pourra être affiché en dehors des panneaux d'affichage.

Article 12 Conflits relatifs au droit syndical

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

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

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

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

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

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

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

Article 13 Délégués du personnel

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

Article 14

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

- a) Dans les établissements de 51 à 250 salariés (deux collèges) :
 1. Ouvriers et employés ;
 2. Techniciens, agents de maîtrise, ingénieurs et cadres.
- b) Dans les établissements de 251 à 500 salariés (trois collèges) :
 1. Ouvriers ;
 2. Employés ;
 3. Techniciens, agents de maîtrise, ingénieurs et cadres.
- c) Dans les établissements de plus de 500 salariés (quatre collèges) :
 1. Ouvriers ;
 2. Employés ;
 3. Techniciens, agents de maîtrise ;
 4. Ingénieurs et cadres.

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

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

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

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

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

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

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

Article 15

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

Article 16 Désignation des délégués du personnel

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

Le scrutin aura lieu pendant les heures de travail.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Article 17 Bureaux de vote

1 - Le bureau électoral de chaque section de vote sera composé des deux électeurs les plus anciens dans l'établissement, l'atelier ou le service et des deux plus jeunes présents à l'ouverture et acceptants. 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 paye ou d'un marqueur et, sur la demande et au choix des candidats, d'un membre du personnel représentant chaque liste.

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

Article 18 Déplacement des délégués du personnel

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

Remarque : la rédaction et limitative des droits légaux et à cet égard doit être considérée comme étant sous réserve de l'application des dispositions légales plus favorables « les délégués n'ont pas de demandes préalable à faire auprès de l'employeur, et peuvent ce rendre en tous lieux où les fonctions les appellent à se rendre. »

Article 19 Délégués suppléants

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

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

Remarques : non seulement « peuvent assister aux réunions » mais « assistent de plein droit » le temps à ces réunions et non seulement payé comme temps de travail, mais aussi considéré comme temps de travail effectif.

Article 20 Comités d'entreprises

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

Article 21

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

Article 22

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

Article 23 Embauchage

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

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

Article 24 Période d'essai

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

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

Article 25 Visite médicale

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

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

Article 26 Engagement définitif

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

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

Article 27 Modifications des conditions de travail

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

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

a) En cas d'acceptation, l'intéressé reçoit la rémunération de son ancien emploi pendant une période dont la durée est égale au double du préavis qui serait à respecter par l'employeur en cas de licenciement.

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

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

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

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

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

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

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

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

Article 28 Déplacement hors du territoire métropolitain

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

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

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

Article 29 Promotion du personnel

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

Article 29 bis Grille de classification

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

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

CATEGORIES	COEFFICIENTS	CATEGORIES	COEFFICIENTS	CATEGORIES	COEFFICIENTS
2	125	5 a	200	7 a	315
		5 b	215	7 b	345
3 a	135			7 c	375
3 b	145	6 a	230		
3 c	155	6 b	250	8 a	390-410
		6 c	270	8 b	450
4 a	165	6 d	290	8 c	550
4 b	180			8 d	660
4 c	190			9	880

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

Article 29 ter Définitions générales et emplois repères

(Ajouté par accord no 1 du 24 avril 1975, étendu par arrêté du 20 février 1976, JO 2 avril 1976, rectificatif JO 17 juillet 1976)

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

- d'une part, une définition générale qui situe la position de chacun de ces niveaux dans la hiérarchie, par référence à des critères de connaissances acquises, reconnues ou non par des diplômes, de types de tâche, d'initiative et de responsabilité ;
- d'autre part, quelques emplois repères donnant des exemples concrets d'application de la définition générale et destinés à en faciliter l'interprétation. Chaque emploi repère est accompagné d'une définition qui reprend seulement ses caractéristiques principales.

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

Article 30 Salaires

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

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

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

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

Salaires Article 31

SALAIRES MINIMUM PROFESSIONNEL,

VALEUR DU POINT MENSUEL,

APPOINTEMENTS MENSUELS MINIMA, APPOINTEMENTS MENSUELS GARANTIS

(Textes du 24-4-1975)

1- Salaire minimum professionnel (SMP)

Le montant du salaire minimum 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 du coefficient 100 par le coefficient de la catégorie professionnelle divisé par 100 ;

2- Valeur du point mensuel (P)

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

3- Appointements mensuel minima (AM)

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

4-Appointements mensuel garantis (AG)

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

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

(Au départ le calcul s'effectuait avec 12 P au lieu de 15 P)

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

Suite au blocage des négociations en 1992 (Pas d'accord et aucune recommandation), un accord à durée déterminée (échéance en 1998) sera conclu, en commission mixte paritaire, le 6 juin 1994, il sera étendu par arrêté du 31 octobre 1994, JO 10 novembre 1994, « Ce délai de 4 ans devait être mis à profit pour rebâtir une grille continue selon une droite. C'est du moins ce que disait le préambule de l'accord, et qui comme la CGT (non signataire) l'avait prédit ne fut jamais respecté»

Il sera suivi par les accords des 19 février 1996, 19 novembre 1996 et 19 décembre 1997, non étendus) « Ceux-ci furent signés par de moins en moins d'organisations syndicales, constat étant fait que le patronat ne tenait pas ses engagements du départ La CGT étant toujours non signataire»

ACCORD DU 6 juin 1994

Salaire conventionnel de référence.

Appointements mensuels garantis

1 - Calcul de la prime de panier du poste de nuit, des indemnités de dérangement et de la garantie prévue en cas de maladie pendant la période indemnisée à demi-tarif

La prime de panier du poste de nuit, les indemnités de dérangement et la garantie prévue en cas de maladie pendant la période indemnisée à demi-tarif sont calculées à partir d'un salaire conventionnel de référence (SCR) ;

- à compter du 1er juin 1994, le SCR est de 19,28 F ;
- à compter du 1er novembre 1994, le SCR est de 19,51 F ;
- à compter du 1er mai 1996, le SCR est de 20 F ;
- à compter du 1er octobre 1996, le SCR est de 20,30 F ;
- à compter du 1er décembre 1996, le SCR est de 20,40 F ;
- à compter du 1er juin 1997, le SCR est de 20,55 F ;
- à compter du 1er octobre 1997, le SCR est de 20,70 F ;
- à compter du 1er janvier 1998, le SCR est de 20,90 F ;
- à compter du 1er juin 1998, le SCR est de 21 F.

(Les primes d'anciennetés, établies sur le SCR, seront calculées pour un horaire mensuel de 169 heures, mais dans ce cas elles se verront appliquées un coefficient de majoration 174 / 169 pour ne pas être réduites).

2 - Appointements mensuels garantis

La formule utilisée pour la détermination des appointements mensuels garantis pour l'horaire de référence est la suivante :

- au 1^{er} juin 1994

- Jusqu'au coefficient 165 : $AMG = 6\,440 + (k-165) \times 11,3333$;
- À partir du coefficient 180 : $AMG = 6\,955 + (k-180) \times 32,4686$

En attente de la révision des classifications, les appointements mensuels garantis du coefficient 125 sont ceux du coefficient 135.

3 - Les appointements mensuels garantis et le salaire conventionnel de référence s'entendent à l'exclusion de toutes primes, des gratifications et des indemnités représentant des remboursements de frais.

RECOMMANDATION PATRONALE DU 10 juillet 1995

- au 1^{er} juillet 1995

- Jusqu'au coefficient 165 : $AMG = 6\,600 + (k-165) \times 11,3333$;
- À partir du coefficient 180 : $AMG = 7\,090 + (k-180) \times 32,4686$

- au 1^{er} novembre 1995

Jusqu'au coefficient 165 : $AMG = 6\,620 + (k-165) \times 11,3333$

À partir du coefficient 180 : $AMG = 7\,090 + (k-180) \times 32,4686$ (inchangé)

SCR = 19,90 F

Formule actualisée comme suit par accord du 19 février 1996 non étendu :

- au 1er mai 1996 :

- Jusqu'au coefficient 165 : $AMG = 6\,640 + (k-165) \times 11,3333$;
- À partir du coefficient 180 : $AMG = 7\,160 + (k-180) \times 33,7257$.

- au 1er octobre 1996 :

- Jusqu'au coefficient 165 : $AMG = 6\,715 + (k-165) \times 11,3333$;
- À partir du coefficient 180 : $AMG = 7\,233 + (k-180) \times 33,7257$.

Formule actualisée comme suit par accord du 19 novembre 1996 non étendu :

- au 1er décembre 1996 :

- Jusqu'au coefficient 165 : $AMG = 6\,750 + (K - 165) \times 11,3333$;
- À partir du coefficient 180 : $AMG = 7\,270 + (K - 180) \times 33,7257$.

- au 1er juin 1997 :

- Jusqu'au coefficient 165 : $AMG = 6\,818 + (K - 165) \times 11,4466$;
- À partir du coefficient 180 : $AMG = 7\,343 + (K - 180) \times 34,0630$.

- au 1er octobre 1997 :

- Jusqu'au coefficient 165 : $AMG = 6\,851 + (K - 165) \times 11,5033$;
- À partir du coefficient 180 : $AMG = 7\,379 + (K - 180) \times 34,2316$.

Formule actualisée comme suit par accord du 19 décembre 1997 non étendu :

- au 1er janvier 1998 :

- Jusqu'au coefficient 165 : $AMG = 6\,980 + (K - 165) \times 10$;
- À partir du coefficient 180 : $AMG = 7\,483 + (K - 180) \times 34,62$.

- au 1er juin 1998 :

- Jusqu'au coefficient 165 : $AMG = 6\,980 + (K - 165) \times 10$;
- A partir du coefficient 180 : $AMG = 7\,500 + (K - 180) \times 34,70$.

RECOMMANDATION PATRONALE DU 23 décembre 1998

- au 1^{er} janvier 1999

- ***Jusqu'au coefficient 165 : $AMG = 6\,990 + (k-165) \times 6,31$;***
 - ***À partir du coefficient 180 : $AMG = 7500 + (k-180) \times 34,70$ (inchangé)***
- SCR = 21,10 F***

En 2000 et 2001 le patronat fera deux recommandations en violation des accords et recommandations qu'il avait conclus précédemment.

Ses recommandations avaient pour prétention illégale de réduire les appointements mensuels garantis et salaires conventionnels en réaction et fonction de la réduction du temps de travail soit disant opérée à la suite de la loi AUBRY.

De nouveau un blocage des négociations conduira, en commission mixte paritaire, à un accord en 2004

(dispositions telle qu'à nouveau modifiées par l'accord du 20 septembre 2004, étendu par arrêté du 2 mars 2005, JO du 13 mars 2005 suivit par l'accord du 23 février 2007, étendu par arrêté du 20 juin 2007)

Accord du 20 septembre 2004

Art. I : APPOINTEMENTS GARANTIS

1-1 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, 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 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.

1-2 Les formules utilisées sont :

- Pour les coefficients inférieurs à 190 : $AG_K = AG_{145} + 2,678 (K - 145)$
- A partir de 190 : $AG_K = AG_{190} + 5,828 (K - 190)$

Pour tout coefficient inférieur ou égal à 145, il existe un talon de 1197,37 €

(Pour rappel SMIC de l'époque 1154,18 €)

Cet article se substitue pour partie à l'article 31 de la convention collective des industries de fabrication mécanique du verre, jusqu'à obtention à terme d'une ligne droite souhaitée par les parties signataires ; Pour ce faire, lors des réunions de négociations annuelles, telles que mentionnées à l'article IV, il sera possible de faire évoluer les différents paramètres des formules ci-dessus.

Art. II : HORAIRE DE REFERENCE

L'horaire mensuel utilisé est de 151 h 67

Art. III SALAIRE MINIMAL PROFESSIONNEL

Le salaire minimal professionnel (SMP) sera calculé au point de rupture de la pente (soit au coefficient 190) en prenant la formule qui figure dans l'article 31, alinéa 4 et en remplaçant le coefficient 15 P par le coefficient 30 P. Par conséquent, le SMP est obtenu comme suit :

$$SMP = (AG_{190} / 151,67) \times [755 / 755K + 30 (880 - K)], \text{ avec } K = 190$$

Soit SMP = 4,00 €

Remarque : la formule est des plus curieuse

Elle ne correspond pas au calcul de l'article 31, alinéa 4, qui rappelle le, servait au calcul non pas du SMP horaire mais de l'appointement garantis mensuel

Et elle ne donne pas 4,00 €

Dans l'histoire nous avons surtout retenu SMP = 4,00 €

Le patronat qui n'a pas digéré l'accord de 2004, représentant des augmentations de plus de 20%, c'est efforcé depuis à détruire le résultat obtenu.

Pas de négociations en 2005, blocage en 2006 qui nous conduira à un retour en commission mixte paritaire malgré les tentatives de recommandations patronales ci- après pour essayer de s'en dégager.

RECOMMANDATION PATRONALE DU 20 décembre 2005

La formule devient $AGK = AG 190 + 5,828 (K - 190)$ cela pour les coefficients supérieurs à 190

En dessous les patrons ont mis les trois premiers coefficients au SMIC

Puis ils ont fait un raccordement entre le coefficient 145 et le coefficient 190

Pour le SMP constatant que la formule de l'accord de 2004 ne donnait rien, il ont modifié celle - ci.

$$SMP = (AG 190 / 1,5167) \times 755 / [755 K + 30 (880 - K)]$$

Avec $K = 190$

Cela donnera un SMP à 4,068 €

En fait cette recommandation n'assure pas le maintien du pouvoir d'achat, elle tourne le dos à la reconstruction de la grille des salaires selon une droite, et conduit à un SMP qui de fait recommence à reculer.

RECOMMANDATION PATRONALE DU 27 novembre 2006

Le patronat poursuit sa dynamique de casse de l'accord de 2004

Plus aucune formule de calcul des appointements garantis au-delà du coefficient 190, qui lui reste à sa valeur de 2005, le patronat applique des augmentations dégressives sur les divers niveaux de la grille se situant au-delà du coefficient 190.

Sur le bas de grille la casse s'accroît avec là aussi la volonté de ne plus avoir de formule de détermination des appointements garantis

Le SMIC est plaqué au coefficient 125, les coefficients 135 et 145 se voient attribués des valeurs nominales représentant à peine un EURO d'écart entre eux et le coefficient qui les précède. A la prochaine hausse du SMIC, le coefficient 165 sera en dessous de celui-ci.

La valeur du coefficient 190 n'ayant pas changé, le SMP est donc figé à 4,068 €

Accord du 23 février 2007

Remarque : de nouveau nous avons au-delà du coefficient 190 des appointements garantis hiérarchisés sur la base d'un appointement garanti au coefficient 190 qui soit revalorisé de l'augmentation de l'indice INSEE, entre décembre 2006 et la date d'application de l'accord de 2004. C'est un point positif mettre à l'actif du combat de la CGT qui depuis le début est intervenue pour que

Cependant, cela n'est pas satisfaisant, car l'indice INSEE est très loin de refléter l'évolution du coup de la vie et des besoins des salariés. De plus, sur les coefficients du bas de la grille où nous n'avons plus aucune hiérarchisation et où en fait nous avons une dégradation encore plus importante de la situation.

Le tassement des appointements garantis vers le SMIC s'accélère.

1°) L'AG au coefficient 190 est revalorisé de 3,26 % vis-à-vis de septembre 2004 et passe à 1360,84 €

Au dessus du K 190 tous les appointements garantis sont augmentés du même pourcentage ;

La formule devient donc

$$\begin{aligned}AG_K &= AG_{190} + 6,018 (K - 190) \\ &= 1360,84 + 6,018 (K - 190)\end{aligned}$$

Le SMP passe à 4,121 €

Or selon la formule de calcul à laquelle se référait la délégation patronale, et prétendument être celle appliquée nous arriverions à un montant supérieur

$$1360,84 / 1,5167 \times 755 / [755K + 30 (880 - 190)]$$

$$1360,84 / 1,5167 \times 755 / (143450 + 20700)$$

$$897,24 \times 0,0046 = 4,127 \text{ €}$$

C'est bien la preuve qu'en la matière ils font n'importe quoi !

Leur argument de respecter à la lettre l'accord signé, pour nous refuser une augmentation du SMP au moins équivalent à l'augmentation de l'indice INSEE sur la période, est là encore démenti.

Nota ; Pour avoir les montants des AMG et SMP des cinq dernières années vous pouvez vous reporter à notre information sur les salaires minima des branches du verre et de la céramique

RECOMMANDATION PATRONALE DU 12 2007

Remarque : Fort de l'accord de février 2007, le patronat utilise la suppression de la hiérarchisation du bas de grille pour accélérer la casse de toute la grille, il ne procède qu'à une augmentation ridicule des seuls minima correspondant aux coefficients 125,135, 145, 165, 180. Tous les autres coefficients n'ont droit à aucune augmentation

Voilà les valeurs nominales données à ces coefficients revalorisés ;125=1280,07 € ;135=1283,00 € ; 145=1289,00 € ;165=1295,40 € ;180=1304,60 € (Le SMP reste inchangé 4,121 €)

(Cette recommandation est totalement illégale puisque nous étions toujours en négociation une date de réunion étant fixée pour le mois de décembre 2007).

Article 32

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

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

Article 33 Jeunes salariés

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

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

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

Article 34 Bulletin de paye

Les bulletins de paye sont établis conformément à l'article 44 a du livre Ier du code de travail. Les différents éléments de la somme versée devront apparaître clairement, à savoir :

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

Article 35 Durée du travail

(Se reporter à l'accord du « 31 août 1999 » et nos remarques sur le sujet)

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

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

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

Remarque : cette disposition est devenue totalement obsolète, en ce qu'elle fait référence à un horaire légal de 40 heures

Article 36 Jours fériés

(Accord du 10 – 12 – 1973, modifié en dernier lieu par accord no 2 du 24 avril 1975, étendu par arrêté du 19 juin 1975, JO 28 juin 1975, les jours fériés ont été nominativement définis dans un accord du 11 juin 1960 qui en prévoyait 10, plus des dispositions relatives à la journée de la Saint Laurent, s'y est ajouté ensuite le 8 Mai)

1 - Jours fériés chômés

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

2 - Repos compensateur pour travail des jours fériés

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

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

b) Pour les jours fériés travaillés tombant un dimanche, les repos compensateurs ne seront pas indemnisés, l'agent intéressé pourra renoncer à en bénéficier. Toutefois cette règle ne s'appliquera qu'à l'agent ayant plus de quatre repos compensateurs dans l'année ;

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

3 - Montant de l'indemnité Saint Laurent ou fête locale

Le montant de l'indemnité concernant la Saint-Laurent ou fête locale est calculé à compter du 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).

Remarque : sauf accord d'entreprise les dispositions de la Saint-Laurent étaient réputées disparaître si le nombre de jours fériés venait à être augmentés vis-à-vis de ce qu'ils étaient en 1960 ; (Il convient de regarder qu'elles dispositions ont été prise dans les entreprises à l'époque, certaines ont maintenu la pratique d'un repos pour la St Laurent ou la fête locale, d'autre ont intégré à cette occasion au salaire l'indemnité dite de St Laurent, ou encore ont tout supprimé).

Mais le nombre de jours fériés conventionnels et bien de 11 et pas de 10 comme le prétendent certains employeurs depuis l'instauration de la journée dite de solidarité

Article 36 bis Repos compensateur pour travail de nuit

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

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

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

Article 36 ter Programmation des repos compensateurs

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

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

Article 37 Ancienneté

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

- le temps passé dans différents établissements d'une même entreprise, lorsque la mutation a été faite d'accord avec l'employeur ;

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

2 - Lorsque le travail aura été interrompu pour les causes suivantes :

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

Article 38 Travaux pénibles, dangereux et insalubres

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

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

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

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

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

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

5 - Travail à chaud

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

Article 39 Primes de transport hors Région Parisienne et indemnités de déplacement en France métropolitaine

Prime de transport hors Région Parisienne

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

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

Indemnité de déplacement en France métropolitaine

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

1° Petits déplacements :

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

2° Grands déplacements :

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

Article 40 Déplacements de longue durée en France métropolitaine congés de détente

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

- un jour non ouvrable tous les quinze jours pour les déplacements inférieurs à 300 kilomètres ;
- deux jours consécutifs tous les mois, dont un jour ouvrable, pour les déplacements supérieurs à 300 kilomètres.

Ce congé n'entraînera pas de perte de salaire pour l'intéressé.

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

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

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

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

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

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

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

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

Article 41 Changement de résidence en France métropolitaine

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

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

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

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

5 - Tout salarié, après un changement de résidence effectué à la demande de l'employeur, qui serait, sauf pour faute grave, licencié dans un délai de deux ans au lieu de sa nouvelle résidence, aura droit au remboursement de ses frais de rapatriement comprenant les frais de voyage de l'intéressé et de sa famille (conjoint et personnes à charge) ainsi que les frais de déménagement jusqu'au lieu de la première résidence assignée par l'employeur ou au nouveau lieu de travail du salarié dans la limite d'une distance équivalente.

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

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

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

Article 42 Période militaire

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

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

Article 43 Travail des femmes - Maternité (congé parental)

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Les agents féminins ayant au moins dix mois d'ancienneté dans l'entreprise recevront pendant la durée de ce repos la différence entre, d'une part, leurs appointements de base majorés, le cas échéant, pour les agents qui en sont bénéficiaires, de la prime d'ancienneté et de la prime de rendement et des primes assimilées et, d'autre part, les indemnités journalières versées par les organismes de la sécurité sociale et les régimes de prévoyance auxquels participe l'employeur. Les indemnités versées par un régime de prévoyance ne seront prises en considération que pour la seule quotité correspondant aux versements de l'employeur.

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

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

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

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

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

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

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

Les avantages obtenus au moment du départ resteront acquis.

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

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

Article 44 Hygiène et sécurité

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Article 45 Apprentissage

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Article 46 Autorisations d'absence pour raisons personnelles

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

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

- a) Trois jours ouvrables en cas de décès du conjoint ou d'un enfant ;
- b) Deux jours ouvrables en cas de décès de la mère, père ou beaux-parents ;

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

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

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

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

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

f) Trois jours maximum pour test de présélection militaire.

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

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

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

Article 47 Maladie grave d'un membre de la famille

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

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

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

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

Article 48 Absences pour maladies et accidents

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

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

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

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

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

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

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

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

Article 49 Congés payés

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

2 - En l'absence de dispositions particulières prévues dans les conditions régionales ou d'établissement, la période des vacances est fixée par l'employeur en se référant aux usages et après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel. Elle doit comprendre dans tous les cas la période du 15 avril au 31 octobre.

Cependant, lorsque le bénéficiaire d'un congé en exprimera le désir il pourra, après accord avec son employeur, prendre son congé en dehors de la période prévue dans l'entreprise.

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

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

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

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

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

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

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

5 - Lorsqu'un salarié se trouvera, à la suite d'une maladie ou d'un accident, dans l'incapacité de prendre son congé à la date fixée, la période des vacances pourra être étendue pour lui jusqu'au 31 décembre. Si cette extension ne lui 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 deux jours. Les frais de voyage occasionnés par ce déplacement et les frais supplémentaires qui seraient nécessités par ce rappel lui seront remboursés sur justifications.

Remarque : Cette disposition du § 6 est également applicable aux élus du personnel, (DP, CE, CHSCT, CCE...), ou représentants et délégués syndicaux rappelés pour participer à une réunion avec l'employeur durant leurs périodes de congés payés. Arrêt de la cour de cassation

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

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

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

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

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

Au moment du départ des salariés, il leur sera remis une attestation d'emploi destinée à faciliter leur retour, avec certitude de reprendre leur place, si ce retour a lieu dans les délais convenus.

Congé conventionnel

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

Ce congé payé est porté à :

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

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

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

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

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

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

Hypothèse du congé conventionnel supérieur au congé légal

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

Remarques : la durée des congés payés a été modifiée depuis par l'octroi d'une cinquième semaine de congés payés ; les congés dit d'anciennetés n'ont pas automatiquement été supprimé dans les entreprises à ce moment là. il convient donc d'examiner les dispositions prises alors dans chaque entreprise.

D'autre part, il y a eu dans la profession des commissions d'interprétation de la convention collective précédente qui ont été rappelées au moment de la conclusion de la présente convention ; elles concernent entre autre la règle s'agissant des jours fériés se trouvant dans une période de congés payés (commission paritaire d'interprétation séance du 11 mai 1956, puis du 12 avril 1957, voir textes en annexes)

Article 50 Réintégration

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

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

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

Article 51

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

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

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

Article 52

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

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

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

Article 53 Four mort

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

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

Article 54 Inventions

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

Cette mention n'entraîne pas par elle-même le droit de copropriété.

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

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

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

Article 55 Préavis - Notification du licenciement

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

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

Article 56

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

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

Article 57

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

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

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

Article 58 Certificat de travail

Tout salarié recevra, lors de son départ de l'établissement, un certificat de travail établi conformément à l'article 24 du livre Ier du code du travail.

Article 59 Commission nationale paritaire d'interprétation

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 quinze 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.

Article 60 Commissions régionales et nationale de conciliation

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 dix 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 trois 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

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.

Remarques : il convient de constater que le § 3 (Grève et lock-out) n'est pas conforme avec la législation française.

- A) le lock-out terme anglophone pour désigner une fermeture d'entreprise ou d'un service en réaction à l'exercice du droit de grève est illégale dans notre pays, et constitue donc une violation du contrat de travail qui fait obligation à l'employeur de donner du travail aux salariés.***
- B) Une convention ou un accord collectif de travail ne peut apporter à l'exercice du droit de grève de restrictions, ce droit est inscrit dans la constitution et ne peut donc voir son exercice restreint de quelque façon que ce soit par des dispositions conventionnelles ou autres négociées entre employeurs et organisations syndicales. Le droit de grève est un droit qui appartient aux salariés, qui peuvent donc l'exercer librement à titre individuel dès lors où collectivement il a été décidé. C'est fort logiquement que de telles dispositions ont été écartées de l'extension des textes de conventions collectives.***

Annexes catégorielles

Annexe I Conditions particulières de travail des ouvriers et employés

Article 1 Bénéficiaires

(Remplacé par accord no 1 du 24 avril 1975, étendu par arrêté du 20 février 1976, JO 2 avril 1976, rectificatif JO 17 juillet 1976)

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

Article 2 Période d'essai

(Modifié par avenant du 6 novembre 1975, étendu par arrêté du 20 février 1976, JO 2 avril 1976, rectificatif JO 17 juillet 1976)

1 - La période d'essai visée par l'article 24 des clauses générales est fixée à un mois, sous réserve des dispositions prévues à l'alinéa 3 ci-dessous.

Les conditions de l'essai seront confirmées par écrit par l'employeur.

2 - Pendant la première moitié de la période d'essai, les parties pourront résilier le contrat de travail sans préavis.

Lorsque la moitié de la période d'essai sera écoulée, les parties pourront résilier le contrat de travail, sous réserve du respect par l'employeur d'un préavis, sauf faute grave ou cas de force majeure. La durée de ce préavis sera de six jours pour les périodes d'essai d'un mois.

Pour rechercher un emploi pendant la période de préavis susvisée, l'agent pourra s'absenter pendant quinze heures.

Ces heures, choisies à la convenance de l'agent, sous réserve de prévenir le chef d'établissement, ne donnent pas lieu à réduction des appointements.

Le préavis pourra être donné jusqu'au dernier jour de la période d'essai.

Lorsque, après avoir reçu son préavis, l'agent en période d'essai a trouvé un nouvel emploi, toutes facilités lui seront accordées pour lui permettre d'occuper ce nouvel emploi. Dans ce cas, l'intéressé n'aura à verser aucune indemnité pour inobservation du préavis.

3 - Toutefois, pour les agents effectuant des travaux liés à l'activité de production en usine (fabrication, entretien, exploitation), ainsi que pour tous les agents de catégorie inférieure ou égale à 4 a, la période d'essai est fixée à deux semaines.

Dans ce cas, les parties peuvent résilier le contrat de travail après un préavis de deux heures.

4 - Lorsqu'un agent qui n'aura pas été engagé définitivement à l'expiration de sa période d'essai aura, pendant cette période, effectué des travaux présentant un caractère de création originale, l'employeur ne pourra utiliser la création originale résultant de ces travaux sans l'accord écrit de l'intéressé.

Remarque : les périodes d'essai prévues à cet article concernent les contrats à durée indéterminée (CDI), dans le cadre des contrats à durée déterminée (CDD) ou contrats temporaires, les dispositions légales et réglementaires imposent en plus d'autres obligations qui devront être respectées. Les périodes d'essai ne se présument pas du seul

fait que la convention en prévoit la possibilité d'exécution et fixe dans ce cas des durées maximales à observer, elles doivent figurer explicitement dans le contrat de travail à l'embauche.

Article 3 Majoration pour certaines heures de travail

(Modifié par accord du 6 juin 1994, étendu par arrêté du 31 octobre 1994, JO 10 novembre 1994)

1 - Travail le dimanche

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

Dans les services continus, la majoration de 100 p. 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 huit heures comprise entre 21 heures et 5 heures donne lieu à une majoration qui ne pourra être inférieure à 50 p. 100 ; la période de huit 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 conventionnel de référence 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.

Article 4 Prime de panier du poste de nuit

(Modifié par accord du 6 juin 1994, étendu par arrêté du 31 octobre 1994, JO 10 novembre 1994)

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

Article 5 Travail par poste

(Modifié par accord du 10 décembre 1973, étendu par arrêté du 20 février 1976, JO 2 avril 1976, rectificatif JO 17 juillet 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 six heures, il leur sera accordé une pause qui ne pourra être inférieure à trente 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.

Remarques : a) le « doublage » du poste de travail est illégal, l'employeur est tenu de respecter en tous cas, les durées maximales journalières et hebdomadaire de travail, ainsi que les repos légaux entre deux postes ou journées de travail consécutives ainsi que le droit au repos hebdomadaire du salarié

b) Il a été jugé que la pause prévue au § 2 est de droit accordée à tout salarié travaillant dans un poste d'au moins 6 heures, ainsi un gréviste faisant un débrayage de moins de 2 heures en début ou fin de poste, doit avoir sa pause d'une demi heure. C'est ici la notion de la durée du poste de six heures qui est la base du droit à la pause. Dans un autre jugement confirmé par un arrêt de la cour de cassation sociale, il a été estimé que le fait qu'une la pause était fixée au court du poste, ne pouvait dispenser l'employeur d'octroyer le temps de pause conventionnel au prétexte que le salarié n'aurait pas travaillé de façon continue au moins six heures durant dans son poste faisant quant à lui huit heures d'amplitude.

Article 6 Travaux multiples - Remplacement et arrêt de travail

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

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

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

a) Du salaire de l'emploi auquel correspondent les travaux ainsi exécutés s'il s'agit de travaux directement liés à l'activité de production des usines (fabrication, entretien, exploitation, etc.) ;

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

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

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

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

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

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

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

Article 7 Indemnisation en cas de maladie ou accident

(Modifié par accord du 6 juin 1994, étendu par arrêté du 31 octobre 1994, JO 10 novembre 1994)

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 soixante-quinze 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 soixante-quinze 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 huit années d'ancienneté, de quinze jours pour chacune des tranches suivantes de quatre 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 p. 100.

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 S.C.R. (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 soixante-quinze jours au premier et deuxième anniversaire 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 maxima d'indemnisation correspondant à l'ancienneté de l'intéressé.

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

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

6 - Absence pour maladie et congés payés

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

7 - Cas de longue maladie transformée en invalidité

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

Remarques : les dispositions du présent article sont le fruit des luttes de mai 1968 et de l'accord de mensualisation qui en est issu. Depuis le début, les dispositions en question n'ont jamais, contre le versement des indemnités complémentaires journalières, prévu d'obligation pour le salarié de se soumettre à un quelconque contrôle médical diligenté par l'employeur. Cela fait que ce contrôle, qu'imposent parfois certains employeurs de la profession, n'a au regard des textes opposables aux entreprises de la branche aucune base légale. Les employeurs ont alors évoqué qu'ils tiraient ce droit des dispositions de la loi de mensualisation de janvier 1978, suite à l'accord national interprofessionnel intervenu sur le sujet en décembre 1977. Cet argument ne tient pas, car les textes en question, ne visaient pas les entreprises des secteurs professionnels ayant déjà des accords de mensualisations qui plus est plus favorables au salariés que ce que contenaient les dites dispositions interprofessionnelles résultant de l'accord de 1977 et ou de la loi de 1978.

Faut-il rappeler que c'était le cas de la branche des industries de la fabrication mécanique du verre, qui avait un tel accord dès 1971, lequel a été transcrit dans les textes conventionnels du 8 juin 1972 ?

Il découle de cela, que les employeurs ne peuvent faire faire des contrôles médicaux au motif que les textes leur imposant une indemnisation complémentaire maladie accident, le prévoiraient alors que cela n'est pas le cas.

La cour de cassation qui a souligné au regard de la loi de 1978 et des textes de nombreuses convention collectives que les contrôles étaient légaux, a aussi toujours admis que ce contrôle n'était possible que pour les entreprises appliquant des dispositions prévoyant un tel contrôle en contrepartie des indemnités versées.

Elle y a mis également des limites, notamment, il faut que le salarié perçoive des indemnités complémentaires, qui justifient le recours à ce contrôle, (bien entendu lorsque la convention ou l'accord prévoit le recours à celui-ci de manière explicite ou implicite). Un salarié qui n'a pas d'indemnités complémentaires ne peut être contrôlé.

Rien dans la profession ne justifie le recours aux contrôles médicaux fait par des médecins envoyés par l'employeur. Autre chose est la contre-visite du médecin contrôleur de la sécurité sociale.

Autre sujet de contestations

Les modes de calcul des indemnités journalières appliqués et le montant qui en résulte. Un litige portait sur la notion de rémunération totale que le salarié aurait reçu s'il avait travaillé. Cela a mis en lumière les problèmes posés par certaines formes de régulations sur la base du salaire net pratiquées par des entreprises. La rémunération totale ne s'arrêtant pas dans nombre d'entreprises au salaire brut ou net versé, l'absence pour maladie et accident étant souvent sujet à des amputations de primes diverses allant y compris parfois au-delà du prorata direct des temps d'absence.

Enfin, nous avons rencontré des problèmes, au regard de la question des licenciements suite à des incapacités médicales de travail, où de manière contraire aux dispositions légales et jurisprudentielles, des employeurs ont versé aux dit salariés licenciés l'indemnité prévue au § 7 du présent article et non l'indemnité conventionnelle de licenciement prévue à l'article 13 ci-après.

En effet rien dans les textes de la CCN ne s'oppose au versement de l'indemnité conventionnelle de licenciement versée dans tous les cas de licenciements sauf faute grave, (La question pouvant même se poser de savoir si les indemnités de l'article 7 et celles de l'article 13 peuvent se cumuler.

En tous cas il est certain que les employeurs qui ont appliqué que la disposition relevant de l'article 7- § 7, doivent au moins au salarié une indemnisation à concurrence de la différence entre le montant prévu à l'article 7 déjà versée et celui qui découle de l'application de l'article 13, « comme en ont décidé les tribunaux que nous avons saisis ».

Article 8 Prime d'ancienneté

(Modifié par accord du 6 juin 1994, étendu par arrêté du 31 octobre 1994, JO 10 novembre 1994)

Remarque : la prime d'ancienneté était calculée conventionnellement sur 174 heures, l'accord de 1994, en a prévu le calcul sur 169 heures mais en lui appliquant un coefficient multiplicateur pour pas que la modification de l'horaire ne réduise le montant de la prime versée. L'accord de 2004 n'a pas modifié cette règle est le passage au 35 heures ne peut être le prétexte de calculer la prime sur 151,67 heure donc d'abaisser celle-ci.

1 - Le montant de la prime d'ancienneté est calculé sur le coefficient K auquel est classé l'agent, pour l'horaire mensuel légal, à partir du salaire conventionnel de référence (S.C.R.) prévu à l'article précédent et selon la formule suivante :

Cette valeur prime d'ancienneté (V.P.A.) est majorée d'un coefficient égal à 174/169 heures pour les entreprises dont l'horaire de référence est 174 heures.

L'application de ces dispositions ne peut entraîner aucune diminution du montant mensuel de la prime d'ancienneté.

La prime d'ancienneté est calculée proportionnellement à l'horaire de travail.

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

3 - Les taux de la prime sont les suivants :

3 p. 100 après trois ans d'ancienneté ;

5 p. 100 après cinq ans d'ancienneté ;

7 p. 100 après sept ans d'ancienneté ;

9 p. 100 après neuf ans d'ancienneté ;

11 p. 100 après onze ans d'ancienneté ;

13 p. 100 après treize ans d'ancienneté ;

15 p. 100 après quinze ans d'ancienneté.

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

Article 9 Jours fériés travaillés

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

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

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

Remarque : les salariés postés qui terminent leur poste le 1^{er} mai, ont droit à la majoration des heures effectuées à l'occasion du 1er mai, tel est le sens d'un arrêt de la cour de cassation et peu importe que les salariés, dont le poste commence un jour férié voient par ailleurs la totalité des heures de leur poste majorée au titre du jour férié.

Article 10 Déplacements

Les voyages qui sont à la charge de l'employeur, en application des articles 9 (§ 2, alinéa 2), 39 et 40 des clauses générales, seront remboursés aux agents selon le tarif S.N.C.F. 2e 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 1re classe, etc.

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

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

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

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

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

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

Article 12 Préavis

(Modifié par avenant du 6 novembre 1975, étendu par arrêté du 20 février 1976, JO 2 avril 1976, rectificatif JO 17 juillet 1976)

1 - La durée du préavis visé à l'article 55 des clauses générales est fixée comme suit :

a) En cas de démission :

Deux semaines pour les agents de catégorie inférieure ou égale à 4 C ;

Un mois pour les agents classés dans la catégorie 5.

b) En cas de licenciement :

Un mois pour l'agent ayant moins de deux ans d'ancienneté ;
Deux mois pour l'agent ayant une ancienneté égale ou supérieure à deux ans.
2 - Pendant la période de préavis, l'agent est autorisé à s'absenter pour rechercher un emploi :
Deux heures par jour pour les préavis de deux semaines ;
Cinquante heures par mois pour les préavis d'un mois ou de deux mois.
Ces absences ne donneront pas lieu à réduction des rémunérations. Les heures non utilisées ne seront pas, sauf accord des parties, payées en sus.

Article 13 Indemnité de congédiement

1 - Après deux ans d'ancienneté dans l'entreprise, il sera alloué aux agents congédiés, sauf pour faute grave, une indemnité distincte du préavis et s'établissant comme suit : trois dixièmes de mois par année à compter de la date d'entrée dans l'entreprise.

2 - Les appointements servant de base au calcul de l'indemnité de congédiement sont ceux gagnés par l'agent dans le mois précédant son départ de l'entreprise, à l'exclusion des gratifications de caractère aléatoire ou temporaire et des sommes versées à titre de remboursement de frais.

Ces appointements ne sauraient être inférieurs à la moyenne des appointements des douze mois précédant le licenciement.

En cas de rémunération variable, la partie variable de cette rémunération sera calculée sur la moyenne des douze derniers mois.

3 - Si un agent a été licencié, avec paiement d'une indemnité de congédiement, puis ultérieurement réengagé et s'il est, de nouveau, licencié, l'indemnité de congédiement 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.

4 - L'indemnité de congédiement 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 deux mois à dater du départ de l'entreprise.

5 - En cas de congédiement survenant au cours des douze mois suivant le déclassement d'un agent, l'indemnité de congédiement 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 douze mois et que le déclassement n'ait pas été motivé par une faute de l'agent.

Article 14 Mise à la retraite avant soixante-cinq ans dans le cadre d'un régime complémentaire ou supplémentaire d'entreprise

Si, selon les conditions prévues par un régime complémentaire de retraite institué bénévolement par une entreprise, l'agent 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 complémentaire, 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.

Remarque : Cette disposition a été abrogée suite à la loi Fillon. La mise à la retraite à l'initiative de l'employeur, n'est devenue possible que pour les branches dans lesquelles un accord étendu le permettait et à condition que cet accord fixe des contreparties en terme d'emploi, ou de formation professionnelles. Les dispositions conventionnelles ne prévoyant pas ces contreparties, des négociations se sont engagées mais n'ont pas abouti.

Il n'est donc pas possible aux employeurs de la profession de mettre un salarié à la retraite, avant 65 ans si celui-ci ne fait pas valoir librement son droit à un départ volontaire à la retraite. Par la suite le gouvernement a même décidé qu'il n'étendrait plus de telles mesures et invité les branches ayant des accord étendu à les renégocier.

Pour la CGT il est logique que le droit au départ à la retraite reste exclusivement un droit du salarié, et ne devienne pas un instrument de licenciement déguisé aux mains des employeurs.

Nous revendiquons des droits à la retraite renforcés pour tous les salariés, et notamment, une justice face au droit à la retraite, avec des mesures concernant les situations de travail pénibles auxquelles le salariés à été confronté durant sa carrière professionnelle

Article 15 Mise à la retraite à partir de soixante-cinq ans (4)

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

Dispositions de l'article 15, étendues :

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

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

- un mois d'appointement après dix ans d'ancienneté ;
- un mois et demi d'appointement après quinze ans d'ancienneté ;
- deux mois d'appointement après vingt ans d'ancienneté ;
- deux mois et demi d'appointement après vingt-cinq ans d'ancienneté ;
- trois mois d'appointement après trente ans d'ancienneté ;
- trois mois et demi d'appointement après trente-cinq 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.

L'alinéa ci-dessous a été annulé par l'accord du 4 février 1977 non étendu par arrêté ministériel :

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

Dispositions de l'article 15 résultant de l'accord du 5 décembre 1978, non étendu :

La retraite normale de sécurité sociale et celle des régimes complémentaires obligatoires étant assurées à soixante-cinq 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, cette indemnité est égale à (6) :

- un mois d'appointements après cinq ans d'ancienneté ;
- deux mois d'appointements après dix ans d'ancienneté ;
- deux mois et demi d'appointements après quinze ans d'ancienneté ;

- trois mois d'appointements après vingt ans d'ancienneté ;
- trois mois et demi d'appointements après vingt-cinq ans d'ancienneté ;
- quatre mois d'appointements après trente ans d'ancienneté ;
- cinq mois d'appointements après trente-cinq 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 (5).

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

Dispositions telle que fixée alors par l'accord du 4 février 1977, non étendu :

Les salariés, cessant leur activité entre soixante et soixante-cinq ans, et qui ne bénéficient pas d'un régime complémentaire institué bénévolement par une entreprise, mais qui partent en retraite en percevant la pension complète de sécurité sociale, soit parce qu'ils sont 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 no 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.

Remarques : Après 1981 sera institué un droit au départ à la retraite après 60 ans.

Avec les dispositions de la loi BALLADURE 1993 et ensuite de la loi FILLON 2003 qui ont entre autre augmenté la durée de cotisation des salariés, pour toucher la retraite à taux plein de la sécurité sociale, outre que cela a compromis pour de nombreux d'entre eux le droit à la retraite à partir de 60 ans, mais cela risque fort de compromettre y compris le bénéfice d'un tel droit, pour certains salariés, à 65 ans et au delà.

Quant aux niveaux des retraites et pensions la dégradation ne cesse de progresser.

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

Article 1 Bénéficiaires

(Remplacé par accord no 1 du 24 avril 1975, étendu par arrêté du 20 février 1976 JO 2 avril 1976, rectificatif JO 17 juillet 1976)

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

Article 2 Engagement

1 - Tout engagement sera confirmé par lettre stipulant notamment :

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

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

2 - Toute modification notable apportée à l'un des éléments ci-dessus fera préalablement l'objet d'une notification écrite.

Dans le cas où le refus d'une telle modification entraînerait la rupture du contrat de travail, celle-ci serait considérée comme étant du fait de l'employeur.

Article 3 Période d'essai

(Modifié par avenant du 6 novembre 1975, étendu par arrêté du 20 février 1976, JO 2 avril 1976, rectificatif JO 17 juillet 1976)

Mêmes remarques que pour les ouvriers employés

1 - Pour les agents de maîtrise, techniciens et assimilés classés dans la catégorie 7 et pour les cadres, la période d'essai visée par l'article 22 des clauses générales est fixée à trois mois.

Pour les agents de maîtrise, techniciens et assimilés classés dans la catégorie 6, cette période d'essai est fixée à deux mois.

Les conditions de l'essai seront confirmées par écrit par l'employeur.

2 - Pendant la première moitié de la période d'essai, les parties pourront résilier le contrat de travail sans préavis.

Lorsque la moitié de la période d'essai sera écoulée, le délai de préavis réciproque sera, sauf faute grave ou cas de force majeure, de quinze jours avec possibilité d'absence de trente heures payées pour recherche d'emploi.

Ces heures, choisies à la convenance de l'agent, sous réserve de prévenir le chef d'établissement, ne donnent pas lieu à réduction des appointements.

Le préavis pourra être donné jusqu'au dernier jour de la période d'essai.

Lorsque, après avoir reçu son préavis, l'agent en période d'essai a trouvé un nouvel emploi, toutes facilités lui seront accordées pour lui permettre d'occuper ce nouvel emploi. Dans ce cas, l'intéressé n'aura à verser aucune indemnité pour inobservation du préavis.

3 - Lorsqu'un agent qui n'aura pas été engagé définitivement à l'expiration de la période d'essai aura, pendant cette période, effectué des travaux présentant un caractère de création originale, l'employeur ne pourra utiliser la création originale résultant de ces travaux sans l'accord écrit de l'intéressé.

Article 4 Appointements et régime de travail

(Modifié par accord du 6 juin 1994, étendu par arrêté du 31 octobre 1994, JO 10 novembre 1994)

A - Agents de maîtrise, techniciens et assimilés

1 - Travail du dimanche

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

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

2 - Travail exceptionnel de nuit

Lorsque l'horaire habituel ne comporte pas de travail de nuit, chacune des heures de la période de huit heures comprise entre 21 heures et 5 heures donne lieu à une majoration qui ne pourra être inférieure à 50 p. 100 ; la période de huit heures pourra être décalée par accord entre la direction et les syndicats représentatifs.

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

4 - Prime de panier du poste de nuit

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

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

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

6 - Travail de jour férié légal

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

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

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

B - Cadres

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

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

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

Article 5 Indemnité de dérangement

(Modifié par accord du 6 juin 1994, étendu par arrêté du 31 octobre 1994, JO 10 novembre 1994 Après l'accord salarial de 2004, l'appellation salaire conventionnel de référence SCR redevient salaire minimal professionnel SMP)

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

Cette indemnité sera égale à deux fois le salaire conventionnel de référence 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.

Article 6 Remplacement provisoire

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

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

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

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

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

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

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

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

Article 7 Prime d'ancienneté

(Modifié par accord du 6 juin 1994, étendu par arrêté du 31 octobre 1994, JO 10 novembre 1994)

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

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

3 p. 100 après trois ans d'ancienneté ;

5 p. 100 après cinq ans d'ancienneté ;

7 p. 100 après sept ans d'ancienneté ;

9 p. 100 après neuf ans d'ancienneté ;

11 p. 100 après onze ans d'ancienneté ;

13 p. 100 après treize ans d'ancienneté ;

15 p. 100 après quinze ans d'ancienneté.

2. Le montant de la prime d'ancienneté est calculé sur le coefficient K auquel est classé l'agent, pour l'horaire mensuel légal, à partir du salaire conventionnel de référence (S.C.R.) prévu à l'article précédent et selon la formule suivante :

Cette valeur prime d'ancienneté (V.P.A.) est majorée d'un coefficient égal à 174/169 heures pour les entreprises dont l'horaire de référence est 174 heures.

L'application de ces dispositions ne peut entraîner aucune diminution du montant mensuel de la prime d'ancienneté.

La prime d'ancienneté est calculée proportionnellement à l'horaire de travail.

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

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

Article 8 Indemnisation en cas de maladie ou accident

(Modifié par accord du 6 juin 1994, étendu par arrêté du 31 octobre 1994, JO 10 novembre 1994)

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 un 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 S.C.R. (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 :

ancienneté	durée de chacune des périodes d'indemnisation
- un à cinq ans	90 jours.
- cinq à dix ans	120 jours
- dix à quinze ans	150 jours.
- quinze à vingt ans	180 jours.
- vingt à vingt-cinq ans	210 jours
- après vingt-cinq ans	240 jours

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

2 - Calcul des appointements

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

- le traitement mensuel ;
- la prime d'ancienneté pour les agents de maîtrise et assimilés ;

- le cas échéant, les primes de rendement et primes assimilées pour les agents de maîtrise. Toutefois, pour les agents postés, travaillant habituellement le dimanche et justifiant d'une affectation continue d'au moins quatre mois dans ce régime de travail, le total des éléments de rémunération définis ci-dessus est majoré forfaitairement de 10 p. 100.

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 soixante-cinq 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 maxima d'indemnisation correspondant à l'ancienneté de l'intéressé.

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

Dans le cas 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.

Mêmes remarques que pour les ouvriers employés, en ce qui concerne les contrôles médicaux, avec en plus le fait que l'employeur aurait encore plus de mal à évoquer l'accord de mensualisation de 1977 et la loi de 1978 pour ces catégories qui bénéficiaient déjà d'un statut de salarié payés mensuellement et n'ont pas été concernés par les accords ou la loi de mensualisation des catégories ouvrières.

Même remarque concernant le § 4 que ce que l'on a soulevé pour les catégories des ouvriers et employés s'agissant du § 7 de l'article 7 s'appliquant à elles. Le salarié TAM Cadre licencié pour inaptitude médicale à pouvoir exercer son travail, à droit à l'indemnité de congédiement prévue en raison de sa situation à l'article 13 de la présente annexe. (Affaire plaidée et gagnée à ISOVER S^t GOBAIN Orange)

Certaines mesures devraient être étendues pour concerner les salariés de deux sexes en raison de l'égalité professionnelle hommes:/ femmes (Exemple : dernier alinéa du § 5)

Article 9 Déplacements

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

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

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

Article 10 Changement de résidence

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

Article 11 Clause de non-concurrence

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

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

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

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

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

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

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

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

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

8 - Si l'interdiction prévue est supérieure à deux ans, l'employeur pourra se décharger de l'indemnité pour les troisième et quatrième années en prévenant l'intéressé lors de la dénonciation du contrat ; de même, il pourra se décharger de la moitié de l'indemnité due pour

la quatrième année en prévenant l'intéressé un an après la dénonciation du contrat et en libérant, dans cette hypothèse, l'agent pour la quatrième année.

Article 12 Préavis

1 - Pour les bénéficiaires de la présente annexe, la durée du préavis visé à l'article 55 des clauses générales est fixée comme suit :

- en cas de démission : deux mois ;
- en cas de licenciement : trois mois.

2 - Pendant la période de préavis, l'agent est autorisé à s'absenter cinquante heures par mois pour rechercher un emploi. Ces absences ne donneront pas lieu à réduction de rémunération.

Article 13 Indemnité de congédiement

(Modifié par avenant du 6 novembre 1975, étendu par arrêté du 20 février 1976, JO 2 avril 1976, rectificatif JO 17 juillet 1976)

1 - Après deux ans d'ancienneté dans l'entreprise, il sera alloué aux agents congédiés, sauf pour faute grave, une indemnité distincte du préavis et s'établissant comme suit :

- a) Pour les agents de maîtrise, techniciens et assimilés classés dans la catégorie 6 :
- trois dixièmes de mois par année, à compter de la date d'entrée dans l'entreprise, jusqu'à dix ans d'ancienneté ;
 - quatre dixièmes de mois par année à compter de la onzième année.

Ceux de ces agents âgés de cinquante-cinq ans et plus et ayant une ancienneté d'au moins dix ans bénéficient d'un supplément d'indemnité égal à deux mois.

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

- pour la tranche de zéro à cinq ans : trois dixièmes de mois par année à compter de la date d'entrée dans l'entreprise ;
- pour la tranche de cinq à dix ans : quatre dixièmes de mois par année au-delà de cinq ans ;
- pour la tranche de dix à quinze ans : six dixièmes de mois par année au-delà de dix ans ;
- pour la tranche au-delà de quinze ans : huit dixièmes de mois par année.

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

Sauf cas d'application de l'article 15 b ceux de ces agents âgés de cinquante-cinq ans et plus et ayant une ancienneté d'au moins dix ans bénéficient d'un supplément d'indemnité égal à trois mois.

Toutefois, l'indemnité de congédiement ainsi complétée ne pourra au total dépasser vingt-trois mois.

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

2 - Les appointements servant de base au calcul de l'indemnité de congédiement de l'intéressé sont ceux du mois précédant son départ de l'entreprise, à l'exclusion des gratifications de caractère aléatoire ou temporaire, et des sommes versées à titre de remboursement de frais.

Ces appointements ne sauraient être inférieurs à la moyenne des appointements des douze mois précédant le licenciement. En cas de rémunération variable, la partie variable de cette rémunération sera calculée sur la moyenne des douze derniers mois.

3 - Si un agent a été licencié, avec paiement d'une indemnité de congédiement, puis ultérieurement réengagé et s'il est, de nouveau, licencié, l'indemnité de congédiement 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.

4 - L'indemnité de congédiement 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 deux mois à dater du départ de l'entreprise.

5 - En cas de congédiement survenant au cours des douze mois suivant le déclassement d'un agent, l'indemnité de congédiement 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 douze mois et que le déclassement n'ait pas été motivé par une faute de l'agent.

Article 14 Mise à la retraite à partir de soixante-cinq ans

1 - La retraite normale de sécurité sociale et celle des régimes complémentaires obligatoires étant assurées à soixante-cinq 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.

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

- un mois d'appointements après cinq ans d'ancienneté ;
- deux mois d'appointements après dix ans d'ancienneté ;
- deux mois et demi d'appointements après quinze ans d'ancienneté ;
- trois mois d'appointements après vingt ans d'ancienneté ;
- trois mois et demi d'appointements après vingt-cinq ans d'ancienneté ;
- quatre mois d'appointements après trente ans d'ancienneté ;
- cinq mois d'appointements après trente-cinq ans d'ancienneté.

2 - Les appointements servant de base au calcul de cette indemnité sont définis comme en matière d'indemnité de congédiement.

3 - 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 (5).

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 article 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.

Article 15 Cessation du contrat entre soixante et soixante-cinq ans

(Modifié par accord du 4 février 1977, non étendu)

a - Cas des agents de maîtrise, techniciens ou assimilés :

Mise à la retraite avant soixante-cinq ans, dans le cadre d'un régime complémentaire ou supplémentaire d'entreprise.

Si, selon les conditions prévues par un régime complémentaire 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 complémentaire, 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.

b - Dégagement des cadres entre soixante et soixante-cinq ans :

1 - Tout cadre peut, à partir de l'âge de soixante ans, après préavis, être dégagé des cadres de l'entreprise par décision de l'employeur.

Dans ce cas, l'intéressé recevra, sauf faute grave, une indemnité de dégageement établie comme suit :

- à soixante ans : dix mois de traitement ;
- à soixante et un ans : neuf mois de traitement ;
- à soixante-deux ans : sept mois de traitement ;
- à soixante-trois ans : cinq mois de traitement ;
- à soixante-quatre ans : trois mois de traitement.

Cette indemnité sera majorée d'un mois de traitement par cinq années d'ancienneté jusqu'à vingt ans d'ancienneté et de deux mois par cinq années d'ancienneté pour les années au-delà de vingt ans.

Le traitement servant de base de calcul pour cette indemnité est celui défini au paragraphe 2 de l'article 13 relatif à l'indemnité de congédiement.

Lorsqu'une société assure bénévolement un régime complémentaire de retraite, elle pourra tenir compte des avantages de ce régime dans le calcul de l'indemnité de dégageement suivant des modalités qui devront faire l'objet d'un accord à l'intérieur de l'entreprise (5).

c - Départ volontaire en retraite entre soixante ans et soixante-cinq ans

1 - A partir de soixante ans et jusqu'à soixante-cinq ans, tout agent de maîtrise, assimilé ou cadre quittant son entreprise sur sa demande et avec l'accord de son employeur pour prendre effectivement sa retraite reçoit une indemnité de départ égale à :

- un mois de son dernier traitement après cinq ans d'ancienneté ;
- deux mois de son dernier traitement après dix ans d'ancienneté ;
- trois mois de son dernier traitement après vingt ans d'ancienneté ;
- quatre mois de son dernier traitement après trente ans d'ancienneté ;
- cinq mois de son dernier traitement après trente-cinq ans d'ancienneté.

Cette ancienneté étant calculée comme si l'intéressé était resté en fonctions jusqu'à l'âge de soixante-cinq ans.

Le traitement servant de base pour le calcul de cette indemnité est celui défini par le paragraphe 2 de l'article 13 relatif à l'indemnité de congédiement.

2 - Dans l'hypothèse où l'agent démissionnaire entre soixante et soixante-cinq ans bénéficie de certains avantages propres à l'entreprise, celle-ci pourra tenir compte de ces avantages dans le calcul de l'indemnité de départ.

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

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

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

- soit parce que reconnus inaptes au travail, ou anciens déportés ou internés, dans les conditions prévues par l'article 322 du code de la sécurité sociale ;
- soit en qualité d'anciens prisonniers de guerre bénéficiaires de la loi no 73-1051 du 21 novembre 1973 ;
- soit en qualité de travailleurs manuels ou mères de famille salariés bénéficiaires de la loi du 30 décembre 1975, percevront l'indemnité de départ en retraite fixée à l'article 14 ci-dessus, sur la base de l'ancienneté qu'ils ont acquise à la date de leur départ.

Mêmes remarque que pour les ouvriers employés, sur l'impossibilité de mise en œuvre de mesures de mise à la retraite des ou de « dégageement » des cadres à l'initiative de l'employeur

Annexe « classification »

Accord no 1 du 24 avril 1975 (Étendu par arrêté du 20 février 1976, JO 2 avril 1976, rectificatif JO 17 juillet 1976)

(Quelques dispositions de cet accord)

Modalités pratiques de classement des emplois dans les entreprises

Afin de faciliter et d'accélérer la mise en application de la nouvelle classification, le tableau ci-joint donne pour chaque tranche de coefficients de l'ancienne classification la correspondance avec la catégorie et le coefficient hiérarchique de la nouvelle grille.

Après réalisation de l'opération précédente, les éventuelles modifications de classement nécessaires pour établir une bonne concordance avec les définitions générales feront l'objet de négociations au niveau de l'entreprise entre la direction et les organisations syndicales, sur la base de définitions des emplois réels donnant pour chacun d'eux les éléments de référence aux critères de connaissances, de types de tâches, d'initiative et de responsabilité visés à l'article 29 ter des clauses générales de la convention collective (art. 2 du présent accord).

Les difficultés d'application qui n'auraient pas été résolues dans l'entreprise seront soumises à la commission nationale paritaire d'interprétation, instituée par l'article 59 des clauses générales de la convention collective.

Situations individuelles

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

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

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

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

Incidence sur les régimes de retraite complémentaire

1 - Lors de la mise en application de la nouvelle classification, si celle-ci conduit à un changement de catégorie entraînant une augmentation du taux de cotisation au régime complémentaire de retraite ou de prévoyance, on s'assurera que la rémunération nette de cotisations sociales, hors prime d'ancienneté, n'est pas inférieure à ce qu'elle était auparavant.

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

Date d'application

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

Classifications

Agent sans spécialité	catégorie 2	coefficient 125
Agent effectuant des travaux élémentaires, sans responsabilité, ne nécessitant ni connaissance, ni adaptation préalable		

Emplois communs

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

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

Glace et verre coulé

Rouleur de caisses vides, livre les caisses aux emballeurs.

Cloueur de caisses, cloue les caisses.

Verre à vitre

Rouleur de caisses vides, livre les caisses aux emballeurs.

Cloueur de caisses, cloue les caisses.

Verre creux mécanique

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

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

Verre technique

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

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

Services administratifs et généraux

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

Agent spécialisé 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 trois semaines. Met en oeuvre des moyens connus et habituels entrant dans le cadre de consignes simples expliquées par voie démonstrative ou orale et éventuellement confirmées par écrit		

Emplois communs

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

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

Glace et verre coulé

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

Verre à vitre

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

Fibre de verre textile

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

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

Fibre de verre isolation

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

Verre creux mécanique

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

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

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

Verre technique

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

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

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

Services administratifs et généraux

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

Agent spécialisé 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 oeuvre des moyens connus et habituels dans le cadre de consignes permanentes ou précises, écrites ou non, et expliquées par voie démonstrative ou orale

Emplois communs

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

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

Glace et verre coulé

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

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

Verre à vitre

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

Fibre de verre textile

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

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

Fibre de verre isolation

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

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

Verre creux mécanique

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

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

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

Verre technique

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

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

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

Services administratifs et généraux

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

Agent spécialisé 3e échelon	catégorie 3 c	coefficient 155
<p>Agent qui sans avoir fait un véritable apprentissage ou avoir reçu un enseignement professionnel particulier exécute ou participe à des travaux spécialisés pouvant exiger une part d'initiative au niveau du choix entre les solutions connues et usuelles. Emploi nécessitant une formation de quelques semaines pour une bonne pratique de sa spécialité, sans connaissances générales du métier. Met en oeuvre des moyens connus et habituels pouvant être variés dans le cadre de consignes précises et détaillées fixant les modes opératoires donnés par voie orale ou écrite</p>		

Emplois communs

Conducteur de chariot approvisionneur ou réceptionniste effectue à l'aide d'un chariot élévateur, dont il contrôle l'ordre de marche, les rangements, réceptions et répartitions en organisant l'ordre de

ses manutentions pour subvenir en temps voulu aux besoins des ateliers selon le programme de fabrication. Utilise et complète éventuellement les documents de pointage des mouvements.

Glace et verre coulé

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

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

Verre à vitre

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

Fibre de verre textile

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

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

Fibre de verre isolation

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

Mouleur, approvisionne, effectue la mise en service et la conduite des installations de moulage ; élimine les primitifs et les produits défectueux ; complète les fiches de fabrication.

Verre creux mécanique

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

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

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

Verre technique

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

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

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

4,5 p. 100 pour les verres durs ;
8,0 p. 100 pour les verres tendres.

Conducteur de rectifieuse plane, usine des plaques de silice, micaver... Effectue les réglages.
Coupeur de creusets, effectue à l'aide de coupeuses, tourets, lapidaires, bandes abrasives et flexibles les opérations de finition des creusets.
Etireur fil, surveille la fabrication de fil en continu et effectue les réglages des chalumeaux.

Services administratifs et généraux

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

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

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

Services techniques

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

Agent qualifié 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, soit par une expérience pratique équivalente. Met en oeuvre des moyens connus, habituels et variés impliquant un certain degré d'initiative dans le cadre d'instructions précises et détaillées pouvant être appuyées par voie d'explications ou par schémas ou dessins indiquant les actions à accomplir et les procédés à appliquer. Contrôle les résultats des opérations, notamment pour éviter les dommages pour les hommes, les produits, le matériel.		

Entretien

Maçon-fumiste, effectue les travaux simples de maçonnerie-fumisterie nécessités par la construction, reconstruction, réparation à chaud, l'entretien, la mise hors feu, la coulée et l'attrepape, 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 oeuvre les opérations courantes de mécanique. Procède à des vérifications ou visites localisées, au montage ou démontage d'organes ou d'appareils simples. Participe aux divers travaux d'entretien ou de montage au sein d'un groupe.

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

Glace et verre coulé

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

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

Verre à vitres

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

Fibre de verre textile

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

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

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

Fibre de verre isolation

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

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

Verre creux mécanique

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

Verre technique

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

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

2 p. 100 pour les verres de dureté moyenne ;

3 p. 100 pour les verres durs ;
6 p. 100 pour les verres tendres.

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

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

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

Services administratifs et généraux

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

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

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

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

Agent qualifié 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 oeuvre les moyens de sa spécialité avec des applications pouvant être diversifiées entrant dans le cadre de consignes générales permanentes, éventuellement appuyées d'explications, de dessins, schémas ou croquis indiquant les actions à accomplir. Prend des initiatives pour adapter les instructions et prévoir les moyens d'exécution.		

Entretien

Maçon fumiste, effectue les travaux courants de maçonnerie-fumisterie nécessités par la construction, la reconstruction, les réparations à chaud, l'entretien, la mise hors feu, la coulée et l'attrepape, tels

que confection de voûtes et coupoles de bassins (sauf clef de voûte), voûtes de brûleurs et de chambres. Possède les connaissances professionnelles qu'impliquent ces travaux, comprend un plan.

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

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

Glace et verre coulé

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

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

Verre à vitre

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

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

Fibre de verre isolation

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

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

Verre creux mécanique

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

Sondeur ou contrôleur, par référence aux spécifications techniques, suit le niveau de qualité de la fabrication en effectuant éventuellement sur plusieurs lignes des prélèvements d'articles variés qu'il contrôle. Règle ses interventions en tenant compte des résultats observés. Remplit les feuilles de contrôle et informe les visiteurs et les fabricants des anomalies constatées dans la qualité et le fonctionnement des appareils de visite.

Verre technique

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

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

2,0 p. 100 pour les verres durs ;
5,0 p. 100 pour les verres tendres,
et, en outre, effectuer des découpes spéciales.

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

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

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

Services administratifs et généraux

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

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

Agent qualifié 3e échelon	catégorie 4 c	coefficient 190
Agent exécutant ou participant à des travaux qualifiés exigeant des connaissances professionnelles affirmées qui ne peuvent être acquises que par un apprentissage ou une longue pratique. Met en oeuvre des moyens connus très diversifiés, impliquant des initiatives au niveau des modes opératoires et des moyens d'exécution, contrôle le résultat des opérations dans le cadre des consignes générales de travail données par voie d'explications, schémas, croquis, plans, indiquant l'objectif à atteindre.		

Entretien

Maçon-fumiste, seul ou aidé par d'autres agents, effectue à partir d'implantations établies les travaux de réalisation en maçonnerie-fumisterie sur plusieurs types de fours de verrerie et autres installations,

nécessaires pour la construction et la reconstruction, les réparations à chaud, l'entretien, la mise hors feu, la coulée et l'attrempage. Possède les connaissances professionnelles qu'impliquent ces travaux tels que la lecture de plans d'ensemble.

Mécanicien, assure des interventions sur des machines et des appareillages mécaniques, hydrauliques, pneumatiques, et des appareils à vapeur. Localise l'origine des incidents et y remédie. Procède à la remise en état par réparation d'éléments, à la réalisation de pièces diverses mettant en oeuvre des techniques d'usinage et de soudure courante à partir de plans, croquis, schémas, aux remontages et réglages conformément aux conditions de fonctionnement en se référant à des plans et instructions.

Electricien, intervient sur des installations comportant des machines ou équipements variés à technique classique électrique, électronique, pneumatique, de régulation. Localise l'origine des incidents et procède aux dépannages. Participe aux opérations d'entretien, de révision, de remise en état, de réalisation d'installations. A partir d'instructions, réalise des modifications. Utilise des plans et des schémas de principe, relève des schémas d'installation.

Glace et verre coulé

Trempeur série (fours mixtes), surveille la marche du four et effectue les réglages de fabrication. Assure et coordonne les changements de fabrication.

Trempeur détail et produits spéciaux (fours verticaux), conduit le four selon des consignes générales et d'après ses propres observations pour tremper des produits variés nécessitant des réglages appropriés aux types de produits et aux caractéristiques demandées. Participe ou procède, selon les cas, aux changements de fabrication.

Coupeur installation, trace et découpe des plateaux de produits variés en toutes épaisseurs, après avoir détecté les défauts et les avoir éliminés avec le minimum de pertes.

Conducteur de boudinage assemblage, conduit un ensemble de boudinage et assemblage, effectue les réglages et remédie aux incidents.

Verre à vitre

Coupeur, découpe manuellement, ou à l'aide d'un pont de découpe, dans des plateaux de toutes épaisseurs (mince, normal, fort, épais, extra-épais) et de toutes dimensions, des volumes de forme rectangulaire de tous choix suivant les commandes. Exploite au mieux les plateaux, notamment en découpant dans les chutes ou les zones à défauts permanents des volumes correspondant à d'autres commandes ou à des mesures normalisées

Fibre de verre textile

Régleur de filières silionne, vérifie les compteurs de contrôle du titre, effectue le réglage des filières et apprécie la fiabilité du verre. Note le résultat de ses interventions.

Contrôleur de qualité, effectue sur l'ensemble des produits de toutes les fabrications les classements de contrôle pour suivre l'évolution de la qualité des fabrications en fonction des normes. Présente les résultats sous différentes formes. Procède à des calculs de titre permettant le réglage des filières. Effectue la visite de réception des fournitures consommables de fabrication.

Fibre de verre isolation

Opérateur fibrage procédé « Super-Tel », surveille l'ensemble des installations et effectue les réglages relatifs à la marche des avant-corps et du fibrage, à la répartition des fibres, à la distribution d'encollage et de colorants. Participe aux opérations et réglages nécessités par les lancements, changements et arrêts de fabrication. Participe aux opérations de changement des équipements de fibrage. Assure éventuellement la conduite d'une machine à calcin et d'appareils de distribution de sable ou autres produits de charge. Relève les éléments de marche.

Régleur ligne voile, procède aux opérations et aux réglages nécessités par les lancements, la marche, les changements et les arrêts de fabrication. Effectue et note divers contrôles sur les encollages et les caractéristiques des voiles. S'assure de la bonne distribution de l'encollage et, pour certaines fabrications, de l'alimentation et de la distribution des fils de renforcement.

Verre creux mécanique

Conducteur mécanicien de machines automatiques, possède les connaissances professionnelles affirmées ; assiste les conducteurs en cas de fabrication difficile, conduit tous les types de machines, aide et remplace pendant leurs absences les mécaniciens de fabrication verrière.

Verre technique

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

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

Sténodactylographe correspondancier, prend en sténo et frappe du courrier, des textes divers. Est capable de prendre en sténo les interventions au cours de réunions de travail, enregistre le courrier. Assure la diffusion du courrier et des notes ou documents sans consignes précises, répond seul à des lettres ayant un caractère habituel ou répétitif. Tient à jour un classement.

Aide-comptable de gestion budgétaire, relève et valorise par centre de frais les activités mensuelles de production. Enregistre sur les fiches de stocks les mouvements comptables de produits en cours de fabrication. Éventuellement, établit par produit la situation détaillée des stocks de produits finis. Effectue les calculs de résultats mensuels selon un processus défini.

Services techniques

Employé technique, employé travaillant sous les ordres d'un agent d'un échelon supérieur dans les services méthodes, devis, bureau de lancement ou d'ordonnancement, de planning ou d'atelier, ayant acquis au cours de son travail dans ces services une formation professionnelle lui permettant de prendre certaines initiatives limitées et contrôlées, relatives à la marche courante des ateliers pour lesquels les services travaillent.

Aide chimiste, effectue des mesures, des contrôles, des analyses ou dosages courants suivant des processus définis. Monte des appareillages. Surveille les essais. Effectue les calculs correspondants, consigne les résultats.

Agent hautement qualifié 1^{er} échelon	catégorie 5 a	coefficient 200
Agent réalisant des travaux hautement qualifiés dont l'exécution exige des bonnes connaissances technologiques et pratiques d'un niveau équivalent à un brevet professionnel. Met en oeuvre des moyens connus ou adaptés dans des applications variées, impliquant souvent une assez large initiative dans le choix des opérations, aménage les moyens d'exécution, contrôle le résultat des opérations		

Entretien

Maçon-fumiste, seul ou en collaboration avec d'autres maçons, effectue sur tous les types de fours de verrerie et autres installations la construction et la reconstruction, les réparations à chaud, l'entretien, la mise hors feu, la coulée et l'attrempage. Possède les connaissances technologiques et pratiques qu'impliquent ces travaux, utilise des plans d'ensemble, sait faire un croquis coté. Participe avec le

chef d'équipe maçon ou le responsable de fusion aux 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.

Electricien, seul ou aidé, intervient sur des circuits de distribution (H.T. et B.T.) de puissance et d'asservissement. Recherche l'origine des incidents. Procède aux dépannages et réparations. Participe aux opérations d'entretien, de révision, de remise en état, de réalisation d'installations. A partir d'instructions, réalise des modifications. Utilise des plans et des schémas de principe, réalise des schémas d'exécution.

Glace et verre coulé

Coupeur sur plans, après examen des volumes, les découpe manuellement (molette, diamant, contourneur, etc.) en produits variés de formes et épaisseurs diverses, d'après des plans ou des croquis. Réalise les gabarits nécessaires.

Opérateur bain et déversoir, enregistre et contrôle de nombreux renseignements nécessaires à la vérification de la bonne marche de la fabrication (bain et déversoir), afin de procéder ou de faire procéder aux réglages nécessaires. Intervient en particulier pour surveiller et corriger le fonctionnement des différents appareils ainsi que pour centrer la feuille lors des changements d'épaisseur. Participe aux diverses interventions faites sur le bain.

Verre à vitre

Opérateur, effectue des réglages et des contrôles sur les différentes machines d'étirage, afin d'obtenir le rendement optimal. Mesure les épaisseurs de diverses bandes de verre et tient à jour une feuille de marche par machine.

Receveur, suit la marche des appareils de découpe des machines d'étirage. Surveille la qualité du verre, s'assurant régulièrement de la conformité de cette qualité entre le verre étiré et le choix des commandes. Calcule la vitesse d'étirage sur chaque appareil. Assume la responsabilité technique de l'ordre des commandes à traiter et de la qualité du croquage.

Fibre de verre textile

Contrôleur de qualité et d'essais, effectue sur l'ensemble des produits de toutes les fabrications les classements de contrôle pour suivre l'évolution de la qualité des fabrications en fonction des normes. Présente les résultats sous différentes formes. Procède à des calculs du titre permettant le réglage des filières. Effectue la visite de réception des fournitures consommables de fabrication. Dans le cadre des essais ou des fabrications nouvelles, exécute et met au point les contrôles qui lui sont définis. Contribue également à la transposition en industriel des nouvelles méthodes de contrôle.

Fibre de verre isolation

Opérateur fusion fibrage « Super-Tel », règle, surveille et maintient les conditions de marche sur l'ensemble des installations de fusion, de conditionnement du verre, de fibrage, de répartition et d'encollage. Effectue les opérations et les réglages nécessaires, en cours de marche et d'attente, de lancements, de changements et d'arrêts de fabrication. Participe à des opérations de changement des équipements de fibrage. Relève les éléments de marche.

Opérateur fusion fibrage « Voile », règle, surveille et maintient les conditions de marche sur l'ensemble des installations de fusion, de conditionnement du verre, de fibrage, de répartition et d'encollage. Effectue les opérations et les réglages nécessaires en cours de marche et d'attente, de lancements, de changements et d'arrêts de fabrication. Participe à des opérations de changement des équipements de fibrage. Relève les éléments de marche.

Premier conducteur de four de laine de roche, assisté dans certains cas d'un aide-conducteur, conduit l'unité, surveille le fonctionnement des installations, règle les conditions d'exploitation,

s'assure de la qualité du produit fini et des opérations de mise en route et de changement de fabrication. S'assure de l'approvisionnement en matériel de conditionnement.

Verre creux mécanique

Mécanicien de fabrication verrière, assure la surveillance du fonctionnement et les réglages et dépannages d'un groupe de machines diverses, effectue le diagnostic des causes d'apparition de défauts et y remédie ; participe aux changements d'outillages et aux mises en route ; conseille les conducteurs.

Services administratifs et généraux

Sténodactylographe secrétaire, prend en sténo et frappe du courrier, des textes divers. Est capable de prendre en sténo des interventions au cours de réunions de travail en vue de préparer les éléments du compte rendu. Est chargé de rédiger du courrier courant sur simples indications verbales. Assure, selon directives, la constitution de dossiers et leur tenue à jour, classe les dossiers et la documentation du service.

Comptable (commercial, industriel ou gestion budgétaire), agent traduisant en comptabilité les opérations commerciales, industrielles ou financières ; les compose et les assemble pour que l'on puisse en tirer prix de revient, balance, écarts, bilans, statistiques, prévisions de trésorerie, etc. Est capable de justifier en permanence les soldes des comptes dont il a la charge. Établit soit le prix de revient industriel, soit le prix de revient commercial d'un produit manufacturé en collationnant tous les éléments utiles.

Services techniques

Dessinateur détaillant, partant d'un dessin d'ensemble, exécute les dessins des différentes pièces formant cet ensemble avec leurs cotes telles qu'elles existent sur cet ensemble ou telles qu'on peut les mesurer sur cet ensemble, sait recopier un croquis ou un dessin.

Agent technique de laboratoire, agent particulièrement qualifié dans une spécialité (mécanique, électricité, etc.) sachant interpréter un dessin d'ensemble ou un schéma et capable d'effectuer seul par tous moyens, calculs simples et appareils, l'exécution des travaux relevant de sa spécialité qui lui sont demandés pour les besoins du laboratoire.

Aide chimiste, effectue des mesures, des contrôles, des analyses ou dosages suivant des processus complexes, mais définis. Monte des appareillages. Surveille les essais. Met en forme les résultats (calculs, graphiques) et note ses observations.

Agent hautement qualifié 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. Emploi comportant des responsabilités sur le résultat matériel du travail
--

Entretien

Maçon fumiste secondé le plus souvent par un ou plusieurs agents, effectue sur tous les types de fours de verrerie et autres installations, la construction et la reconstruction, les réparations à chaud, l'entretien, la mise hors feu, la coulée et l'attrempage. Possède les connaissances technologiques et pratiques qu'impliquent ces travaux. Utilise des plans d'ensemble. Sait faire un croquis coté. Est amené

à seconder techniquement un chef d'équipe maçon ou un responsable fusion, notamment en participant aux tracés d'implantation, en prenant la responsabilité d'un groupe d'attelage sur gros fours. Au cours de ces travaux, précise les instructions techniques et suit la réalisation.

Mécanicien, secondé le plus souvent, assure toutes les interventions sur les matériels et équipements mécaniques, pneumatiques, hydrauliques, dans les domaines de l'entretien systématique et fortuit, de réalisation, modification et remise en état. Recherche l'origine des incidents et y remédie. Procède aux montages, réglages, conformément aux normes, conditions de fonctionnement en se référant à des plans d'ensemble, à des nomenclatures et à des directives. Précise les instructions techniques et suit la réalisation. Exemple de niveau d'intervention : révision complète d'ensembles de compresseurs, turbocompresseurs et de leurs accessoires.

Electricien, seul ou secondé, intervient sur l'ensemble des circuits de distribution (H.T. et B.T.) de puissance et d'asservissement. Recherche l'origine des incidents. Procède aux dépannages et réparations. Participe aux opérations d'entretien, de remise en état, de révision, de réalisation d'installation. A partir de directives, réalise des modifications. Précise les instructions techniques et suit la réalisation.

Glacé et verre coulé

Opérateur float étenderie, surveille en permanence sur les écrans de télévision et appareils de contrôle la largeur de la feuille, son cheminement total dans le bain et le fonctionnement de l'ensemble de l'installation (déversoir, bain, étenderie) régulée par ordinateur. Modifie depuis la cabine, ou fait modifier la position des appareils pour empêcher ou prévenir la perte de feuille et maintenir les caractéristiques demandées. Intervient lors d'anomalie ou d'incident, prend les mesures appropriées.

Verre creux mécanique

Agent technique de fabrication verrière, surveille le fonctionnement de toutes les machines ; suit plus particulièrement les démarrages de fabrication ou les fabrications difficiles ; conseille les mécaniciens.

Services administratifs et généraux

Sténodactylographe secrétaire, prend en sténo et frappe du courrier et des textes divers. Est capable de prendre en sténo des interventions au cours de réunions de travail dont il assure le compte rendu. Est chargé de rédiger du courrier courant sur simples indications verbales. Prépare des dossiers en recherchant des documents. Assure l'ensemble du classement du service.

Doit être suffisamment au courant des questions traitées pour pouvoir, dans les limites déterminées par la personne à laquelle il est attaché, prendre à l'occasion certaines initiatives ou donner certains renseignements, notamment en cas d'absence de cette dernière.

Sténodactylographe correspondancier bilingue, dans les fonctions définies pour l'emploi de sténodactylographe correspondancier en catégorie 4 c, outre la langue française, utilise une langue étrangère dans les travaux de correspondance.

Comptable de gestion budgétaire, après avoir recueilli les renseignements constatés nécessaires, établit des états constitutifs du tableau de bord et de contrôle budgétaire (calcul des standards et des écarts). A partir de ces états, met en forme les tableaux définitifs de synthèse et justifie les différences d'incorporation.

Services techniques

Dessinateur d'exécution, peut sortir le détail de toutes les pièces d'un ensemble, connaît les possibilités de fabrication, doit pouvoir vérifier la possibilité de montage d'un ensemble par reconduction.

Aide chimiste, fait des analyses complètes de composés nécessitant la recherche et le dosage des éléments chimiques suivant des processus complexes, mais définis. Monte des appareillages, effectue et suit le déroulement des essais. Met en forme les résultats (calculs, graphiques) et par ses observations apporte des éléments d'interprétation.

Techniciens et agents de maîtrise	catégorie 6 a	coefficient 230
<p>Technicien : agent dont la fonction exige des connaissances générales et techniques d'un niveau équivalent à celui du brevet de technicien (B.T.) acquises soit par formation spécifique, soit par perfectionnement ou expérience. Il doit prendre des décisions pour adapter ses interventions en fonction des conditions propres à chaque cas particulier.</p> <p>Il peut être appelé, dans sa spécialité, à conseiller d'autres agents et à exercer un contrôle technique.</p> <p>Agent de maîtrise : agent assurant l'encadrement d'un groupe composé principalement d'agents spécialisés et pouvant comprendre quelques agents qualifiés.</p> <p>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.</p>		

Il assure la conduite de travaux nécessitant des décisions d'adaptation.
Il est responsable de l'organisation et de la répartition du travail dans son groupe et veille à l'application des consignes de sécurité.
En cas de travail posté continu ou semi continu, il a normalement la possibilité de faire appel à un agent d'encadrement d'un niveau supérieur effectivement présent et compétent pour prendre les décisions nécessaires.

Services administratifs et généraux

Responsable de secrétariat, dirige, coordonne et contrôle les travaux comportant quelques employés, exécute personnellement certains de ces travaux, en particulier les plus délicats.

Secrétaire bilingue, dans les fonctions définies pour l'emploi de sténodactylographe secrétaire en catégorie 5 a , outre la langue française utilise une langue étrangère.

Infirmier diplômé d'Etat, assure le service de l'infirmier, assiste le médecin dans son activité médicale et en son absence prodigue aux malades ou blessés les soins de première urgence. Effectue généralement des tâches administratives de secrétariat du service médical ou médico-social.

Comptable fournisseurs et trésorerie, assure le traitement des factures fournisseurs (enregistrement et paiement) et la tenue des comptes de trésorerie, établit des éléments de prévision de trésorerie ; contrôle les différents états appartenant aux chaînes de traitements fournisseurs et trésorerie. Règle ou participe au règlement des litiges ayant trait aux paiements des fournisseurs, perceptions... Peut être aidé par un groupe d'agents qu'il conseille.

Services techniques

Dessinateur petites études, peut être chargé de mener à bonne fin une étude simple proposée par écrit et illustrée par des dessins ou des croquis rapidement faits représentant graphiquement l'organe tel qu'il a été défini ; capable de dessiner une modification pour l'amélioration d'un organe ou d'une petite installation déjà réalisée, cette modification lui ayant été clairement définie par son chef.

Agent technique de laboratoire, technicien possédant les connaissances théoriques et pratiques lui permettant d'exécuter, suivant les directives de son responsable, un programme courant d'essais comportant des essais physiques et mécaniques, des examens, contrôles et mesures optiques, micrographiques ou macrographiques de produits verriers ; effectue les calculs nécessaires, présente les résultats avec des observations.

Chimiste, technicien possédant les connaissances générales et pratiques permettant d'assimiler les méthodes d'analyse ou d'essai utilisées couramment en chimie. Effectue des calculs suivant les formules et équations chimiques. Monte des appareillages, prépare des produits chimiques, étalonne des appareils, effectue des analyses diverses et fait des observations sur la marche et le déroulement des opérations qui lui sont confiées. Peut collaborer à des recherches.

Fabrication et entretien

Chef d'équipe d'emballage et d'expédition, exerce un commandement sur un groupe d'ouvriers et de manoeuvres chargé de tous emballages et expéditions ou l'une ou l'autre de ces fonctions. Est responsable du contenu de chaque emballage et des conditions dans lesquelles il est effectué. Il assure le respect des consignes qui lui sont données.

Chef d'équipe décor, dirige, organise et contrôle le travail d'une équipe exécutant la décoration sur machines et le conditionnement des articles.

Chef d'équipe entretien et/ou travaux neufs, dirige, organise et contrôle une équipe comportant quelques agents qualifiés ou non dans un même métier.

Techniciens et agents de maîtrise	catégorie 6 b	coefficient 250
--	----------------------	------------------------

Technicien : agent dont la fonction exige les connaissances générales et techniques de l'échelon précédent.

Sa compétence acquise soit par expérience, soit par formation complémentaire doit lui permettre de prendre des décisions pour adapter ses interventions en fonction de l'interprétation des informations dans des circonstances variées.

Il peut être appelé, dans sa spécialité, à conseiller d'autres agents et exercer un contrôle technique.

Agent de maîtrise : agent assurant l'encadrement d'un groupe pouvant comprendre quelques agents hautement qualifiés ou d'un groupe d'agents spécialisés ou qualifiés pouvant être plus important qu'à l'échelon précédent.

Cette fonction exige des connaissances techniques d'un niveau au moins équivalent à celui d'agent hautement qualifié, acquises soit par formation spécifique, soit, le plus souvent, par expérience ou perfectionnement.

Il assure la conduite des travaux nécessitant des interventions techniques portant sur des modes opératoires et les méthodes de vérifications.
Il est responsable de l'organisation et de la répartition du travail dans son groupe et veille à l'application des consignes de sécurité

Services techniques

Dessinateur d'études, exécute une étude d'organes ou d'appareils faisant partie d'un projet d'ensemble, possède des connaissances suffisantes de fumisterie, maçonnerie, fonderie, forge, usinage et montage ; applique les formules simples de résistance des matériaux se rapportant à son étude. Dans le cas d'installations, doit pouvoir se charger de l'étude de l'un ou plusieurs des ensembles que comporte une installation complète, d'après les renseignements qui lui sont donnés par son chef.

Agent technique de laboratoire, technicien possédant les connaissances théoriques et pratiques ainsi que l'expérience lui permettant d'exécuter, suivant les directives de son responsable, un programme varié d'essais, d'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. A partir de directives, effectue des essais ou des mises au point de tests, d'appareillages ou de procédés et participe à des recherches ou à des essais. Doit pouvoir rédiger un rapport simple en consignnant ses observations et conclusions.

Fabrication et entretien

Chef d'équipe fusion, dirige, organise et contrôle le travail des fondeurs et composeurs.

Chef d'équipe entretien et/ou travaux neufs, dirige, organise et contrôle une équipe de professionnels d'un même métier ou de métiers connexes.

Techniciens et agents de maîtrise	catégorie 6 c	coefficient 270
--	----------------------	------------------------

Technicien : agent dont la fonction exige des connaissances générales et techniques d'un niveau équivalent à celui du diplôme universitaire de technologie (D.U.T.) ou du brevet de technicien supérieur (B.T.S.) acquises soit par formation spécifique, soit par perfectionnement et expérience.

Il doit prendre des décisions pour adapter ses interventions en fonction de l'interprétation des informations dans des circonstances complexes et variées.

Il peut être appelé, dans sa spécialité, à conseiller d'autres agents et à exercer un contrôle technique.

Agent de maîtrise : agent assurant l'encadrement d'un groupe pouvant comprendre quelques agents de l'échelon 6 a ou du groupe plus important d'agents qualifiés et hautement qualifiés.

Cette fonction exige des connaissances techniques d'un niveau au moins équivalent à celui d'agent hautement qualifié, acquises soit par formation

spécifique, soit par expérience et perfectionnement.

Il assure la conduite de travaux pour lesquels l'obtention des résultats fait appel à des solutions diversifiées et nécessitant des adaptations.

Il est responsable de l'organisation et de la répartition du travail dans son groupe et veille à l'application des consignes de sécurité.

Services administratifs et généraux

Agent d'études comptables, effectue à la demande des études, travaux ou contrôles exigeant de très bonnes connaissances des procédures comptables de la société. Intervient en cas de difficultés dans les sections, recherche les causes des erreurs et des litiges et propose des solutions.

Services techniques

Dessinateur d'études, exécute une étude d'organes ou d'appareils faisant partie d'un projet d'ensemble, possède des connaissances de fumisterie, maçonnerie, fonderie, forge, usinage et montage ; fait des calculs courts de résistance des matériaux. Doit pouvoir se charger de l'étude de l'un ou plusieurs des ensembles que comporte une installation complète d'après les renseignements qui lui sont donnés par son chef.

Agent technique de laboratoire, possède les connaissances théoriques et pratiques ainsi que l'expérience permettant d'effectuer seul, suivant les directives générales de son responsable, les essais et examens principalement physiques de produits verriers, le contrôle de traitements appliqués au verre par les techniques appropriées. Rédige un rapport en tirant de ses travaux les conclusions susceptibles d'être utilisées en fabrication.

Chimiste, technicien possédant les connaissances générales théoriques et pratiques permettant d'effectuer des analyses de verres, matières premières, produits chimiques en utilisant des méthodes appropriées et des appareils chimiques ou physico-chimiques complexes. A partir de directives générales, effectue seul des essais, des mises au point de tests ou de procédés, des adaptations simples de méthodes d'analyse, de mesure ou de contrôle et participe à des recherches, des études ou des essais complexes. Rédige un rapport technique en apportant une interprétation personnelle des résultats.

Fabrication et entretien

Chef de section décor, assure dans les meilleures conditions, secondé par les chefs d'équipe, la décoration sur machines, détermine le planning des travaux d'entretien, recherche les solutions aux problèmes techniques posés par la fabrication et la mise en place de techniques nouvelles.

Chef d'équipe ou contremaître entretien et travaux neufs, dirige, organise et contrôle une équipe de professionnels de différents métiers. Peut être assisté par un ou quelques agents de l'échelon 6 a.

Techniciens et agents de maîtrise	catégorie 6 d	coefficient 290
<p>Technicien : agent dont la fonction exige les connaissances générales et techniques de l'échelon précédent.</p> <p>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.</p> <p>Ces interventions et propositions nécessitent l'analyse de la situation pour rechercher et interpréter les éléments de résolution.</p> <p>Il peut être appelé, dans sa spécialité, à conseiller d'autres agents et exercer un contrôle technique.</p> <p>Agent de maîtrise : agent assurant l'encadrement d'un groupe pouvant comprendre des agents de l'échelon 6 b .</p>		

Cette fonction exige des connaissances techniques d'un niveau au moins équivalent à celui du brevet de technicien (B.T.) acquises, soit par formation spécifique, soit par expérience et perfectionnement.

Il assure la conduite de travaux pour lesquels dans certains cas l'obtention des résultats exige qu'il mette en oeuvre des solutions inhabituelles.

Il est responsable de l'organisation et de la répartition du travail dans son groupe et veille à l'application des consignes de sécurité

Services techniques

Dessinateur projecteur, a les connaissances d'un dessinateur d'études. Dessine effectivement. Est capable d'étudier seul un projet complet. Répartit et surveille l'exécution du travail. Fait la liaison entre les services d'études et les différents autres services.

Agent technique de laboratoire, technicien possédant les connaissances générales théoriques et pratiques étendues lui permettant de mener à bien des essais entrepris en laboratoire ou sur des matériels d'exploitation, dans le cadre d'un programme général établi, en collaboration avec son responsable. Effectue, si nécessaire, une étude théorique ou bibliographique du problème posé. Peut concevoir et faire réaliser des montages ou appareillages, adapter des méthodes de mesure ou de contrôle, organiser un programme d'essais, et participer à des recherches et des essais complexes. Rédige un rapport technique en apportant une interprétation personnelle des résultats et en proposant éventuellement de nouvelles orientations de recherches ou d'essais.

Chimiste, technicien possédant les connaissances générales théoriques et pratiques étendues. Collabore avec l'ingénieur chimiste ou le chef de section, prépare les produits chimiques, les purifie, les analyse, les identifie et les dose en utilisant des méthodes et des appareillages variés. Dans le cadre d'un programme établi en collaboration avec son responsable, peut concevoir et faire réaliser des montages ou appareillages, mettre au point des tests, adapter des méthodes d'analyse, de mesure ou de contrôle, organiser un programme d'essais, et participer à des recherches et des essais complexes. Rédige un rapport technique en apportant une interprétation personnelle des résultats et en proposant éventuellement de nouvelles orientations de recherche ou d'essais.

Fabrication et entretien

Contremaître entretien et travaux neufs, assisté d'agents des échelons 6 a ou 6 b, est chargé, dans le cadre de directives générales, de faire réaliser des travaux neufs, de réparation et d'entretien en recherchant les conditions optimales propres à chaque intervention.

Chef de secteur de fabrication (verre d'emballage), sous la responsabilité du chef de fabrication, assure, en régime posté, la bonne marche du secteur de fabrication, contrôle les chefs d'équipe.

Techniciens et agents de maîtrise	catégorie 7a	coefficient 315
	catégorie 7 b	coefficient 345
	catégorie 7 c	coefficient 375

Agent dont la fonction exige des connaissances acquises par formation spécifique ou par expérience.
Connaissances générales dans plusieurs domaines, notamment technique, économique et humain dans les emplois où la conduite d'un groupe important d'agents est prédominante ;
Ou connaissances approfondies dans une des disciplines suivantes : scientifique, technique, juridique, économique, financière, commerciale, sociale, etc., dans

les autres emplois.

Ces compétences sont mises en oeuvre dans des ensembles de travaux nécessitant la maîtrise de la situation et pour lesquels la marche à suivre est laissée à l'initiative de l'agent dans le cadre des orientations qui lui sont tracées.

Répond des résultats d'ensemble de son secteur d'activité.

Le classement dans les échelons 7 a , 7 b ou 7 c sera établi en fonction, notamment :

- des connaissances, des compétences et de l'expérience requises ;
- de la complexité et de la diversité des situations ;
- et du degré d'autonomie

Chef de fabrication soufflage, pressage. - Fait exécuter sur les machines les commandes de fabrication. Est responsable en tout temps de la qualité du produit fini, recuit compris, et du rendement. Assure l'entretien des machines, veille aux économies des matières qu'il utilise, indique aux contremaîtres d'entretien les réparations à effectuer à l'arrêt sur les diverses machines qu'il emploie et propose toute amélioration technique désirable.

Chef de fusion. - A les responsabilités directes et complètes de la fusion du verre, de la marche des fours et de leurs appareils, ainsi que du personnel nécessaire à cette marche. Suit la bonne tenue et le réapprovisionnement du magasin réfractaire, la marche de l'atelier de composition et assure la surveillance des réparations de fours avec les responsables qui y sont préposés.

Chef des ateliers d'entretien. - Chargé de l'ensemble des installations mécaniques, électriques et autres et de leur entretien. A sous ses ordres les contremaîtres et chefs d'équipe intéressés.

Cadres	catégorie 8 a	coefficient 390 puis après un an 410
<p>Cadres (catégorie 8 a ; coefficient 390, puis après un an 410) Agent ayant acquis par des études scientifiques ou professionnelles ou par expérience personnelle une formation technique appuyée sur des connaissances générales, souvent reconnues par un diplôme, qui lui permettent de se mettre rapidement au courant des questions de fabrication ou d'études, d'essais, d'achat, de vente, etc. et qu'il met en oeuvre dans l'accomplissement de ses fonctions, sans assumer une responsabilité complète et permanente qui revient en fait à son chef</p>		

L'agent classé à ce niveau accédera aux autres échelons de la catégorie 8 selon les conditions habituelles, tenant compte de ses capacités et du niveau de la fonction qu'il assume.

Le classement en catégorie 8 b (coefficient 450) interviendra normalement après dix ans en catégorie 8 a (coefficient 410).

Cadres	catégorie 8 b	coefficient 450
	catégorie 8 c	coefficient 550
	catégorie 8 d	coefficient 660
Cadre administratif, technique ou commercial généralement placé sous les ordres de l'employeur dans les entreprises à structure simple ou de son représentant dans les entreprises importantes et qui a à diriger ou à coordonner les travaux des ouvriers, employés, techniciens, agents de maîtrise ou cadres de niveaux à coefficients moins élevés placés sous son autorité, ou qui a des responsabilités équivalentes		

Compte tenu de l'extrême diversité de nature, de structure, de niveau technique et d'importance des entreprises ou établissements, le classement des fonctions d'ingénieurs et cadres dans les échelons b, c ou d sera établi notamment selon :

- l'importance des compétences requises ;
- les difficultés de mise en oeuvre de ces compétences ;
- la part prise dans la réalisation des objectifs ;
- l'autonomie d'action.

Ingénieur de recherche, ingénieur ou technicien dont le rôle consiste :

- à effectuer des recherches de produits nouveaux ;
- à découvrir des méthodes originales de fabrication ;
- à rechercher les causes ignorées ou peu connues des phénomènes existants ;
- à rechercher des procédés nouveaux de fabrication de produits existants ou de nouvelles méthodes de contrôles, d'analyses ou d'essais.

Il peut suivre, dans les services de fabrication, la mise en application des recherches sans qu'il soit nécessairement dans ses attributions d'exercer un commandement dans ces services.

Le déroulement souhaitable de la carrière d'un ingénieur débutant dans la recherche le conduira généralement, après quelques années, à occuper un poste d'ingénieur de fabrication ou d'exploitation. Cela implique qu'il bénéficie des mêmes critères de classement et des mêmes possibilités de promotion que ces derniers : en particulier son classement en catégorie 8 b (coefficient 450) intervient normalement à l'âge de vingt-neuf ans au plus tard.

A ceux des ingénieurs qui continueraient leur carrière dans la recherche, on assurera une progression de rémunération devant conduire à la catégorie 8 c (coefficient 550) après une ancienneté comparable à celle habituellement constatée pour les ingénieurs des autres secteurs. Ils pourront accéder aux catégories supérieures en fonction de leurs capacités et des possibilités offertes par les structures de recherche.

Cadres	catégorie 9	coefficient 880
L'existence de ce niveau se justifie par la valeur technique élevée exigée par la nature des fonctions, l'importance de l'établissement, la nécessité d'une coordination entre plusieurs services. Ce niveau implique de très larges initiatives et responsabilités		

Dispositions particulières concernant les cadres débutants

Sera classé cadre débutant :

- Ingénieur débutant, diplômé dans les termes de la loi du 10 juillet 1934 ou du décret du 10 octobre 1937, engagé pour remplir des fonctions d'ingénieur ;
- L'agent débutant engagé pour remplir des fonctions de cadre exigeant normalement une formation du niveau I ou II de l'éducation nationale (circulaire ministérielle du 11 juillet 1967).

Quatre niveaux permettent de tenir compte des aptitudes et de l'expérience professionnelle de chacun :

- le niveau A au coefficient 290 ;
- le niveau B au coefficient 315 ;
- le niveau C au coefficient 345 ;
- le niveau D au coefficient 375.

Le coefficient 315 est garanti après deux ans de présence dans l'entreprise ou au plus tard à l'âge de vingt-cinq ans.

Une progression sera ensuite assurée devant conduire :

- au classement en catégorie 8 a (coefficient 390) au plus tard à l'âge de vingt-huit ans ;
- et normalement au classement en catégorie 8 b (coefficient 450) dès qu'il assume une fonction répondant à la définition 8 b et au plus tard à l'âge de vingt-neuf ans.

Annexe à l'accord no 1 du 24 avril 1975

Tableau de correspondance

COEFFICIENTS avant 1975	NOUVELLE GRILLE	
Coefficients	Catégories	Coefficients
100 à 122	2	125
123 à 129	3 a	135
130 à 136	3 b	145
137 à 145	3 c	155
146 à 154	4 a	165
155 à 165	4 b	180
166 à 177	4 c	190
178 à 190	5 a	200
191 à 214	5 b	215
215 à 229	6 a	230
230 à 249	6 b	250
250 à 269	6 c	270
270 à 289	6 d	290
290 à 314	7 a	315
315 à 344	7 b	345
345 à 374	7 c	375
375 à 410	8 a	390 - 410
411 à 450	8 b	450
451 à 550	8 c	550
	8 d	660
	9	880

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 .

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.

Textes complémentaires

Commission d'interprétation du 28 avril 1976 / Application de l'accord sur les classifications du 24 avril 1975 ; SGI Usine de Rantigny (60)

La commission d'interprétation demande à la direction de reprendre les négociations pour l'application de l'accord de classification pour les emplois en litige, sur la base de documents comportant la définition de l'emploi et une référence explicite aux critères de connaissances, de type de tâches, d'initiative et de responsabilités prévues à l'article 6 de l'accord du 24 avril 1975.

La commission d'interprétation demande de plus qu'à l'avenir les documents sur lesquels se déroulent les négociations au plan des établissements soient établis de cette façon.

Commission d'interprétation du 1^{er} février 2002 / Application de l'accord sur les classifications du 25 avril 1975 ; centre de recherche BSN St Romain en Giers (69)

La commission nationale paritaire d'interprétation réunie le 1^{er} février 2002 composée de :

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

Considère à l'unanimité

D'une part que les dispositions particulières des Cadres débutants de l'annexe classification de la convention collective nationale du verre ne souffrent d'aucune ambiguïté et interprétation particulière.

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

La commission confirme qu'en conséquence pour cette population :

Le K 315 est garanti après 2 ans de présence dans l'entreprise ou au plus tard à l'âge de 25 ans

Le K 390, catégorie 8 a, est garanti au plus tard à l'âge de 28 ans

Le K 450, catégorie 8 b, est garanti au plus tard à l'âge de 29 ans

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

***Remarque :** la société BSN refusait à des cadres et des ingénieurs la progression prévue par la convention collective au principe qu'ils étaient dans un centre de recherche et non cadres de production, la commission d'interprétation s'est bornée à rappeler les règles conventionnelles, s'agissant des évolutions. Rappelons que, si elles sont mécaniques pour les cadres débutants en début de carrière, elles ne représentent que les évolutions minimales garanties pour tous les ingénieurs et cadres dans ces situations, (qu'ils soient en production ou dans tout autre secteur d'activité) rien ne s'oppose à des évolutions plus rapides et favorables aux salariés intéressés.*

Les règles conventionnelles d'évolutions dans les positions 8 b, 8 c, 8 d, voir 9, sont liées à des appréciations de connaissances, niveau d'initiative et responsabilités, qui encore une fois ne saurait conduire à des discrimination selon que l'on est ingénieur ou cadre en production ou dans un autre secteur d'activité (centre de recherche,, services administratifs ou commerciaux...).

ACCORD DU 11 juin 1960 **Jours fériés (fêtes légales),** **S^t LAURENT ou FÊTE LOCALE**

Etant rappelé qu'à la date du présent accord les fêtes légales auxquelles s'applique les dispositions de la convention collective sont les suivantes :

1^{er} janvier, lundi de pâques, 1^{er} mai, jeudi de l'Ascension, lundi de pentecôte, 14 juillet, 15 août, 1^{er} novembre, 11 novembre, 25 décembre.

Dans la mesure où le nombre des jours fériés ci-dessus indiqués ne sera pas indiqués ne sera pas augmenté, il sera versé soit à l'occasion de la S^t LAURENT, soit à l'occasion d'une fête locale, au choix de l'entreprise, à tout salarié une allocation calculée conformément à l'article 36, paragraphe 3 des clauses générales et à son annexe « salaires ».

***Remarques :** Avec l'instauration du 8 mai comme jour férié supplémentaire certaines entreprises ont supprimé la garantie prévue au deuxième paragraphe, d'autre ont intégré le montant de l'allocation dans la rémunération, enfin certaines l'ont maintenue dans les jours de repos payés octroyés.*

- Lors de l'instauration du 8 mai comme jour férié, devenu chômé et payé dans la profession, le représentant de la fédération patronale d'alors, s'était fendu d'un courrier aux entreprises, les invitant à supprimer tout avantage octroyé pour la S^t LAURENT.

- Curieux que lorsque que le gouvernement RAFARIN s'est ouvertement attaqué au principe de la journée chômée et payée du lundi de pentecôte, en instituant une journée de solidarité supprimant un repos, et demandant une journée de travail supplémentaire non rémunérée, le président de cette même fédération, ne se soit pas fendu d'un même procédé pour rappeler aux entreprise soit de maintenir le principe du lundi de pentecôte chômé et payé dans les condition des jours fériés conventionnellement reconnus, soit de réinstaurer la garantie antérieure de la journée de la S^t LAURENT ou de fête locale.

Accord du 15 mars 1995

Composition des délégations syndicales participant aux réunions paritaires de branche se tenant dans le cadre de la fédération des chambres syndicales de l'industrie du verre

(Accord non étendu)

Remarque : cet accord a été combattu sans succès par la CGT, il réduit considérablement les droits des organisations syndicales. (Les délégations de salariés participant aux réunions plénières sont ramenées à 4 au lieu de 10 ; Les délégations de salariés participant aux réunions préparatoires sont ramenées à 6 au lieu de 10 ; Les groupes techniques paritaires sont composés de 2 représentants au plus, par organisation syndicale, contre 4 auparavant).

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération des Chambres Syndicales de l'Industrie du Verre ;
Chambre Syndicale des Fabricants de Verre Plat ;
Chambre Syndicale des Verreries Mécaniques de France ;
Chambre Syndicale des Verreries Techniques et de la Fibre de Verre ;
Chambre Syndicale du Verre de Silice.

Syndicat(s) de salariés :

Fédération Unifiée des Industries Chimiques C.F.D.T. ;
Fédération Nationale des Industries Chimiques C.F.T.C. ;
Fédération des Cadres de la Chimie C.F.E./C.G.C.

Article 1 : Réunions visées par l'accord

On entend par réunion paritaire au sens du présent accord, les réunions ayant pour objet la négociation d'un accord de branche ou de tout avenant à un tel accord.

Ces réunions, encore appelées réunions plénières, peuvent être précédées d'une réunion préparatoire.

Lorsque cela apparaîtra 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 entre les parties.

Article 2 : Composition des délégations

Les délégations syndicales aux réunions plénières comprennent 4 représentants au plus. Ces délégations peuvent se faire assister d'un représentant de leur Fédération.

Pour les réunions préparatoires, la FCSIV prend en charge les frais de repas et d'hébergement d'au plus 6 représentants par organisation syndicale.

Les organisations syndicales peuvent faire suivre les réunions paritaires d'une réunion de conclusion ; dans ce cas, le nombre de représentants dont les frais sont pris en charge, est de 3 au plus pour chacune des réunions préparatoires et de conclusion.

Les groupes techniques paritaires sont composés de 2 représentants au plus, par organisation syndicale.

Article 3 : 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 ci-dessus, sont pris en charge forfaitairement par la FCSIV, conformément au barème suivant :

Les frais de restauration sont pris en charge forfaitairement à hauteur de 100 F par repas.

Les frais d'hébergement (chambre + petit déjeuner) sont pris en charge forfaitairement à hauteur de 225 F ; le forfait journalier ainsi constitué s'élève à 425 F.

Les montants des frais de restauration et d'hébergement seront réactualisés chaque année au cours de la réunion paritaire annuelle salaires, après examen de l'évolution de l'indice du coût de la vie correspondant à cette rubrique de dépense.

(Remarques : depuis le patronat s'oppose à une revalorisation satisfaisante des indemnisations des frais de séjours et essaie de remettre en cause l'indemnisation forfaitaire)

Article 4 : Durée de l'accord

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

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

Les parties signataires pourront dénoncer le présent accord, avant chaque échéance annuelle, en respectant un préavis de trois mois.

Article 5 : Dépôt

Le présent accord sera déposé en cinq exemplaires à la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi de Paris, conformément aux dispositions des articles L. 132-10 et R. 132-1 du Code du Travail.

Un exemplaire sera remis au Secrétariat Greffe du Conseil des Prud'hommes de Paris.

**Accord du « 31 août 1999 »
Sur l'aménagement et la réduction du temps de travail**

(Étendu par arrêté du 28 juillet 2000, JO 25 août 2000 et applicable au plus tôt à compter de la publication au Journal officiel de son arrêté d'extension)

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

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

- Chambre syndicale des verreries mécaniques de France ;
- Chambre syndicale des fabricants de verre plat ;
- Chambre syndicale des verreries techniques ;
- Chambre syndicale du verre de silice.

Syndicat(s) de salariés :

Fédération chimie énergie-CFDT.

Préambule

Le présent accord a pour objectif de promouvoir un cadre d'application de la loi d'orientation et d'incitation à la réduction du temps de travail du 13 juin 1998.

Tout en offrant des possibilités de mise en oeuvre d'une réduction effective du temps de travail adaptée aux situations spécifiques des entreprises et à leurs contraintes économiques, cet accord s'inscrit dans la perspective du développement de l'emploi permanent et de l'amélioration des conditions de vie personnelle et professionnelle des salariés.

Les signataires s'accordent à considérer que les heures dégagées par la réduction du temps de travail serviront à maintenir et à développer l'emploi dans l'industrie du verre.

Les signataires, conscients de l'importance de la politique contractuelle dans le développement du progrès économique et social, ont pris en considération deux exigences essentielles :

- Tout d'abord, le présent accord se devait de tenir compte de la grande disparité de situations qui existe entre les entreprises de la branche du verre.

Les parties signataires ont donc élaboré un accord cadre sur lequel les entreprises, quels que soient leur taille, leur métier, leurs résultats ou les caractéristiques de leurs organisations, pourront s'appuyer pour mettre en place les dispositions de la nouvelle législation sur la durée légale du travail.

- D'autre part, l'industrie du verre constituant un secteur dynamique et innovant, les parties signataires ont voulu sauvegarder le potentiel existant et assurer la compétitivité des entreprises face aux contraintes du marché et de l'environnement économique.

C'est au regard de ces caractéristiques que cet accord a été négocié, et c'est également dans cet esprit que les signataires ont proposé les mesures d'aménagement du temps de travail.

Ainsi, le choix d'une organisation de travail sur l'année pourra s'effectuer dans la perspective de la consolidation de l'emploi permanent et de l'amélioration des conditions de travail, tout en permettant une utilisation optimale des outils de production.

Bien qu'aucun engagement chiffré ne puisse être pris en la matière, les parties signataires rappellent leur volonté que soit développée une politique destinée à favoriser l'emploi.

Dans une démarche de réorganisation du travail, les entreprises et les établissements sont invités, dans toute la mesure du possible, à diminuer la précarité.

Les parties signataires s'engagent à poursuivre les efforts déjà réalisés pour faciliter l'insertion des jeunes dans l'entreprise notamment par la voie de l'alternance ou des contrats d'apprentissage.

Conscients également des attentes des salariés qui souhaitent mieux concilier vie personnelle et vie professionnelle, les signataires mettent à leur disposition de 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.

Article 1 Champ d'application

Le présent accord est applicable aux entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des industries de fabrication mécanique du verre telles que définies à l'article 1 de ladite convention.

CHAPITRE I : Définitions

Article 2 - Durée du travail

Selon les dispositions de la loi du 13 juin 1998, la durée légale hebdomadaire de travail est fixée à 35 heures de travail effectif au 1er janvier 2000 pour les entreprises de plus de 20 salariés et au 1er janvier 2002 pour les entreprises de 20 salariés ou moins.

Afin de faciliter la mise en application de cette loi, les parties signataires conviennent de déterminer un cadre de référence de calcul qui sera une durée annuelle de travail effectif.

Sous réserve des dispositions spécifiques prévues aux articles 10.2 et 10.3 du présent accord, les parties signataires conviennent de réduire le volume d'heures annuel à **1610 heures** de travail effectif tel que défini à l'article 3 du présent accord. *(Rappel : la durée annuelle maximale, ne peut excéder 1600 heures dans la loi, cela ne signifie pas que pour atteindre un moyenne de 35 heures sur toutes les années il faille faire sur chacune d'elle au moins 1600 heures, mais seulement qu'aucun année ne peut aller au-delà de 1600 heures sans qu'il y ait d'heures supplémentaires de payées, voir ouvrant droit à repos compensateurs. Attention compte tenu des années, selon les jours fériés chômés ou ouvrant droit à un repos compensateur et jours de congés auquel le salarié a droit la durée annuelle, pour arriver à une moyenne de 35 heures par semaine, ce situe bien en dessous de 1600 heures)*

Cette durée annuelle s'obtient en multipliant la durée hebdomadaire de travail effectif par le nombre de semaines travaillées dans l'année. Ce nombre de semaines est obtenu en retranchant de 365,25 jours, les jours de repos hebdomadaires, les jours de congés payés, et un nombre de jours fériés chômés fixés conventionnellement à 7. Le total obtenu est ensuite divisé par six jours ouvrables. Ainsi, la totalité des jours de repos et congés octroyés sur l'année doit aboutir à faire effectuer aux salariés concernés 1610 heures de travail effectif.

Le traitement des jours fériés conventionnels et légaux reste régi par les dispositions en vigueur.

(Remarques : Ce passage en bleu, sur le calcul de la durée annuelle, a fait l'objet de réserves lors de l'extension car non conforme aux textes légaux. D'autre part, le nombre de jours fériés chômés ne saurait être limité à 7 sans violer les dispositions conventionnelles et légales antérieures sur les jours fériés, dont on nous dit, « que le traitement 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.

(Remarques : rien n'a été fait en ce sens)

Article 3 - Temps de travail effectif

En application de l'article 5 de la loi du 13 juin 1998 venu compléter l'article L. 212-4 du Code du travail, le temps de travail effectif est le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et doit se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles, étant précisé que le temps nécessaire à l'habillage et au casse-croûte ainsi que les périodes d'inaction dans les industries et commerces déterminés par décret sont expressément exclus du temps de travail effectif par l'alinéa 2 de l'article L. 212-4 du Code du travail modifié, et ce indépendamment de leur éventuelle rémunération.

(Nouvelles réserves faites lors de l'extension s'agissant de la définition du temps de travail effectif)

L'application de la présente définition permettra aux entreprises de déterminer, dans le cadre d'une négociation sur la réduction du temps de travail, les temps devant être considérés comme du temps de travail effectif.

De même, conformément à l'article R. 232-2-4 du Code du travail, "dans les établissements où sont effectués des travaux insalubres et salissants dont les listes sont fixées par arrêtés, le temps passé à la douche est rémunéré au tarif normal des heures de travail sans être décompté dans la durée du travail effectif".

L'application de cette définition ne remet pas en cause les dispositions conventionnelles en vigueur ni les règles d'hygiène et de sécurité.

Dans cet esprit, toutes les dispositions seront prises pour que le casse-croûte puisse être consommé dans des conditions d'hygiène et de sécurité convenables suivant le principe selon lequel "il est interdit de laisser les travailleurs prendre leur repas dans les locaux affectés au travail".

En outre, ces dispositions garantissent et maintiennent l'existence et la rémunération de la pause de 30 minutes prévue conventionnellement.

Article 4 - Repos quotidien

Conformément aux dispositions de l'article L. 220-1 du Code du travail, tout salarié bénéficie d'un repos quotidien d'une durée minimale de 11 heures consécutives.

Exceptionnellement et conformément aux dispositions de l'article D. 220-5 du Code du travail, ce temps de repos quotidien pourra être réduit à 10 heures en cas de travaux urgents dont l'exécution immédiate est nécessaire pour organiser des mesures de sauvetage, prévenir des accidents imminents, réparer des accidents survenus au matériel, aux installations et aux bâtiments.

L'intéressé dont le repos quotidien aura ainsi été réduit devra bénéficier, dans la semaine qui suit la fin des situations précédemment évoquées, d'un repos équivalent au temps de repos supprimé.

Les signataires affirment leur volonté de respecter, pour les travailleurs postés, un repos d'une durée de 16 heures entre chaque poste sauf exceptions liées à certains régimes de travail.

(Remarque : ce dernier alinéa a été obtenu, pas sans mal, par la CGT exigeant le respect du décret du 13 février 1937 concernant les verreries et l'application

alors des 40 heures hebdomadaire, que imposait pour les postés en continu ou semi continu qu'en aucun cas le repos entre deux postes consécutif le repos soit inférieur à 16 heures)

CHAPITRE II : Mise en oeuvre et modalités

Article 5-1 - Modalités de la réduction de la durée légale du travail

Considérant la diversité des types d'organisation de travail au sein des entreprises, la spécificité de leurs moyens de production et la variété des marchés sur lesquelles elles interviennent, c'est au niveau des entreprises ou des établissements que se mettront en place les solutions les mieux adaptées à la réduction du temps de travail.

La réduction du temps de travail peut être mise en oeuvre de manière différenciée au sein d'une entreprise ou d'un établissement. Elle peut prendre la forme :

- d'une réduction quotidienne,
- d'une attribution de repos supplémentaires (à la semaine, à la quinzaine, au mois ou à l'année),
- d'une combinaison de ces deux modalités.

La répartition du temps de travail pourra se faire, par exemple, sur la base :

- d'une semaine de 5 jours,
- d'une semaine de 4,5 jours,
- d'une semaine de 4 jours,
- **ou selon un autre mode d'organisation du travail.**

(Cette formulation a valu des réserves d'extension à l'égard de l'article 5-1 / à l'article L 221-2 du code du travail, interdiction de travailler plus de 6 jours par semaine, respect des durée journalières et hebdomadaires maximale de travail et des durées de repos et pauses)

Article 5-2 - Réduction sous forme de jours de repos

Les entreprises ou les établissements qui le souhaitent, pourront appliquer le dispositif prévu par l'article 4 de la loi du 13 juin 1998 qui organise la réduction du temps de travail sous forme de jours de repos.

La durée du travail pourra alors se calculer dans le cadre de la semaine, du mois, du cycle ou de l'année.

(cet article s'est vu lui aussi appliquer des réserves vis-à-vis de son extension par rapport aux articles L 212 – 5 et L 212 – 5 – 1 du code du travail)

En cas d'attribution de jours de repos sur l'année, la quote-part pouvant être prise à l'initiative du salarié définie avec son employeur est d'au moins un tiers du nombre de jours total acquis au titre de la réduction du temps de travail. Sauf accord du supérieur hiérarchique le permettant, ces jours de repos ne peuvent être accolés aux congés principaux.

Ces jours de repos peuvent également alimenter un compte épargne temps conformément aux dispositions de l'article 4 de la loi du 13 juin 1998.

Article 6- Modulation

Article 6.1 - Principe

Conformément aux dispositions de l'article L. 212-2-1 du Code du travail, les entreprises ou les établissements peuvent mettre en place une organisation du temps de travail sur l'année.

En contrepartie des contraintes liées aux variations d'horaires qu'entraîne cette organisation du temps de travail, la durée annuelle à prendre en considération est réduite à 1600 heures de travail effectif.

Dans la limite de 1600 heures par an et par salarié, non comprises les heures supplémentaires visées au chapitre III du présent accord, l'horaire hebdomadaire de travail effectif peut varier autour de l'horaire moyen hebdomadaire de 35 heures, dans le cadre d'une période de 12 mois consécutifs, de telle sorte que les heures effectuées en deçà et au-delà de cet horaire moyen hebdomadaire se compensent arithmétiquement.

Article 6.2 - Modalités de mise en oeuvre et programmation annuelle indicative

Les modalités de mise en oeuvre de cette organisation du temps de travail feront l'objet d'une négociation avec les délégués syndicaux.

Toutefois, en l'absence de délégués syndicaux ou en l'absence d'accord sur ce mode d'organisation du temps de travail, les entreprises ou les établissements pourront organiser le temps de travail sur l'année, selon le régime ci-dessous exposé, après consultation du Comité d'entreprise ou à défaut des délégués du personnel.

Une programmation indicative de la modulation est établie après consultation du Comité d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, des délégués du personnel et communiquée aux salariés concernés avant le début de chaque période d'application. La consultation des représentants du personnel a lieu au moins 1 mois avant le début de ladite période.

Article 6.3 - Délai de prévenance des changements d'horaires

Cette programmation pourra être modifiée au cours de la période d'application sous réserve du respect d'un délai de prévenance des salariés concernés leur permettant de prendre leurs dispositions en conséquence. Ce délai sera d'au moins 8 jours, sauf circonstances exceptionnelles telles que définies par le Code du travail ramenant alors ce délai à 24 heures.

Article 6.4 - Limites de la modulation

Les limites hautes de la modulation sont définies au niveau de l'entreprise ou de l'établissement dans les limites maximales de 45 heures sur une semaine et 42 heures sur 12 semaines consécutives.

La limite basse de la modulation est établie à 26 heures. Par dérogation, cette limite basse pourra être ramenée à 0 heure après consultation des représentants du personnel.

Article 6.5 - Rémunération et régularisation

La rémunération mensuelle des salariés concernés par la mise en oeuvre de ce mode d'organisation du temps de travail est lissée indépendamment des horaires réellement accomplis sur le mois.

Lorsqu'un salarié n'a pas accompli la totalité de la période de modulation du fait de son entrée ou de son départ de l'entreprise ou de l'établissement au cours de la période d'application, sa rémunération devra être régularisée sur la base de son temps réel de travail au cours de sa période de travail.

Si son contrat de travail est rompu pour un motif autre que la faute grave, la faute lourde ou la démission, le salarié conservera le supplément de rémunération qu'il a perçu par rapport à son temps de travail réel.

Les heures effectuées pendant la période de modulation au delà de la durée hebdomadaire légale ne sont pas considérées comme des heures supplémentaires. Elles ne s'imputent pas sur le contingent d'heures supplémentaires visé à l'article 8 du présent accord et ne donnent lieu ni à majoration ni à repos compensateur.

(À nouveau cet article à fait l'objet de réserves d'extension au regard des articles L 212 – 8 et L212 – 8 – 5 du code du travail)

Article 6.6 - Chômage partiel

Si en cours de période d'application, il apparaît que les périodes de basses activités ne pourront être compensées par les périodes de hautes activités avant la fin de l'année ou de la période de 12 mois, l'employeur pourra, après consultation des délégués syndicaux et du Comité d'entreprise ou à défaut des délégués du personnel, recourir au chômage partiel dans les conditions de l'article R. 351-50 et suivants du Code du travail.

CHAPITRE III : Heures supplémentaires

Article 7 - Définition

Les heures supplémentaires sont les heures de travail effectif accomplies au delà de la durée légale de travail.

Elles seront décomptées, dans le cadre de la période d'application, soit à la semaine, soit sur la base de la durée moyenne d'un cycle, soit sur l'année.

(Remarque : pour les postés en continu, la durée du travail ne peut excéder en moyenne 35 heures par semaine, c'est l'ordonnance de 1982 qui a fixé cette disposition)

Article 8 - Contingent annuel d'heures supplémentaires

Le contingent annuel d'heures supplémentaires sans autorisation administrative est de 130 heures, par an et par salarié.

Ce contingent est de 90 heures par an et par salarié en cas d'application des dispositions relatives à l'aménagement du temps de travail sur l'année tel que prévu à l'article 6 du présent accord excepté pour le personnel bénéficiant d'une rémunération forfaitaire pour lequel le contingent est de 130 heures.

En outre, les parties signataires examineront la possibilité d'abaisser ces contingents d'heures supplémentaires après une période d'application de 3 ans.

(Remarques ; les dispositions FILLON qui depuis ont augmenté le contingent annuel d'heures supplémentaires sont donc inapplicables dans la profession)

Article 9 - Modalités de paiement et récupération

Les heures supplémentaires ouvriront droit aux majorations prévues par la loi.

Les parties signataires invitent les entreprises ou les établissements à amplifier le recours aux repos compensateurs en remplacement de tout ou partie du paiement des heures supplémentaires et majorations y afférentes conformément aux dispositions de l'article L. 212-5 alinéa 2 du Code du travail.

Les heures supplémentaires ayant donné lieu à un repos compensateur de remplacement ne s'imputeront pas sur le contingent annuel précédemment défini.

Les dispositions précitées ne font pas obstacle à l'application de celles relatives au repos compensateur légal.

CHAPITRE IV : Disposition spécifique

Article 10 - Cadres, personnel d'encadrement et personnel non sédentaire

Le caractère spécifique des fonctions de certains personnels cadres, d'encadrement et personnel non sédentaire implique une large autonomie dans l'organisation de leur temps de travail et de leurs activités.

Pour une partie de ces catégories de personnel, évaluée et rémunérée sur des prestations globales et des résultats, le critère du temps de présence sur le lieu de travail ne permet pas d'apprécier leur niveau d'activité.

Les signataires, souhaitant tout à la fois faire bénéficier les intéressés d'une réelle réduction du temps de travail et maintenir l'autonomie qui leur est nécessaire, conviennent des mesures ci-après.

Les liens contractuels entre l'entreprise et ces personnels sont fondés sur une notion de forfait ; la fixation de leur rémunération tient compte des responsabilités et des contraintes d'organisation du travail qu'ils assument.

Le personnel d'encadrement appelé à se déplacer de manière fréquente et habituelle bénéficiera d'une rémunération forfaitaire qui ne saurait être inférieure aux minima conventionnels majorés de 10 %.

Les entreprises peuvent appliquer :

1. un forfait annuel sur la base d'une référence horaire

Et/ou

2. un forfait sans référence horaire reposant sur un décompte annuel en journées.

(Remarques : cet article à fait l'objet de nombreuses réserves lors de l'extension, / aux articles L 212-15-4, L 212-5 du code du travail)

Article 10.1 - Forfait annuel sur la base d'une référence horaire

Conformément aux dispositions de la convention collective nationale, ce type de forfait peut être appliqué aux salariés cadres ; seuls certains agents de maîtrise et techniciens relevant exclusivement de l'annexe II , compte tenu de leurs fonctions, de leur rôle dans le fonctionnement de l'entreprise et de l'organisation de leur temps de travail peuvent entrer dans ce dispositif.

Le volume d'heures annuel prévu audit forfait tient compte de la réduction du temps de travail. Cette réduction se fera, comme pour les autres salariés, sous la forme :

- d'une attribution de repos supplémentaires (à la semaine, à la quinzaine, au mois ou à l'année),
- d'une réduction quotidienne,
- d'une combinaison de ces deux modalités.

La répartition du temps de travail pourra se faire, par exemple, sur la base :

- d'une semaine de 5 jours,
- d'une semaine de 4,5 jours,
- d'une semaine de 4 jours,
- ou selon un autre mode d'organisation du travail.

À ce titre, les entreprises sont invitées à privilégier la réduction du temps de travail de ces personnels sous forme de jours de repos. Le nombre de jours de repos alors attribué sera au minimum de 7 jours

(Remarques : cet article à fait l'objet, lui aussi, de nombreuses réserves lors de l'extension, / aux articles L 212-15-3 – I et II, L 212-15-4, L 212-5 du code du travail)

(Article 10.2 - Forfait reposant sur un décompte annuel en journées

Sous réserve de dispositions légales le prévoyant, les entreprises qui le souhaitent peuvent appliquer un forfait reposant sur un décompte annuel en journées.

Au titre du présent accord, cette formule de forfait ne peut être convenue qu'avec des cadres et ingénieurs relevant de l'annexe II de la convention collective nationale des industries de fabrication mécanique du verre ; toutefois, les entreprises se laissent la possibilité de soumettre audit forfait des personnels d'encadrement ou des personnels non sédentaires (*termes exclus de l'extension*) 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

.(Remarques : cet article à fait l'objet, quant à lui, de nombreuses réserves lors de l'extension, / aux articles L 212-15-3 – III, L 212-15-4, L 212-5 du code du travail)

Article 10.3 - Les cadres dirigeants

Les cadres dirigeants, disposant d'une latitude suffisante dans l'organisation de leurs horaires et d'un niveau élevé de responsabilité et d'autorité notamment attesté par l'importance de leurs fonctions et de leur rémunération, ne sont pas soumis à la législation sur la durée du travail ; dès lors, les dispositions du présent accord ne leur sont pas applicables.

Peuvent notamment être rangés dans cette catégorie, les cadres qui :

- participent au Comité de direction ;
- exercent des prérogatives de l'employeur par délégation directe ;
- ne votent pas aux élections professionnelles car assimilés, de par les pouvoirs qu'ils détiennent, à l'employeur.

CHAPITRE V : Compte épargne temps

Article 11 - Compte épargne temps

Article 11.1 - Définition

Le compte épargne temps est un dispositif qui permet aux salariés qui le désirent d'accumuler des droits en vue de bénéficier d'un congé de longue durée.

L'ouverture d'un compte épargne temps s'effectue exclusivement sur la base du volontariat.

En outre, l'institution d'un compte épargne temps doit être examinée comme un élément supplémentaire destiné à favoriser le maintien ou le développement de l'emploi.

Article 11.2 - Salariés bénéficiaires

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

Article 11.3 - Mise en place

Le compte épargne temps sera nécessairement mis en place par accord d'entreprise ou d'établissement lequel doit impérativement préciser :

- les modalités de calcul, de liquidation et de versement des indemnités compensatrices,
- les conditions de transfert des droits des salariés en cas de mutation d'un établissement à un autre ou d'une filiale du même groupe,
- les conditions de liquidation du compte si le salarié renonce à son congé.

Article 11.4 - Alimentation

Les modalités d'alimentation du compte seront définies dans l'accord d'entreprise ou d'établissement.

Le compte épargne temps peut être alimenté par tout ou partie des éléments suivants :

- les congés annuels légaux et conventionnels au delà d'un minimum de 18 jours ouvrables par an (dès lors qu'ils ne sont pas affectés à une fermeture de l'entreprise ou d'établissement pour congés payés). Un tel report peut se cumuler avec les dispositions de l'article L. 122-32-25 du Code du travail, (termes exclus de l'extension)

- 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 no 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, 13ème mois, prime de vacances,
- la conversion des primes d'intéressement,
- des éventuelles modalités d'abondement de l'entreprise,
- autres, ...

Article 11.5 - Utilisation

Les droits épargnés sur le compte épargne temps peuvent être utilisés pour :

- des congés sans solde prévus par la loi (congé sabbatique, congé pour création d'entreprise, ...), les conditions d'octroi de ces congés et leur durée sont régies par les dispositions légales propres à chacun de ces congés,
- des congés pour fin de carrière,
- des congés pour convenances personnelles dont la durée doit être au minimum de 2 mois,
- **des passages à temps partiel temporaires.**

.(Remarques : cet article à fait l'objet de réserves lors de l'extension, / à l'article L 227-1 du code du travail)

Article 11.6 - Conditions d'octroi du congé

Le salarié désirant utiliser tout ou partie de son congé épargné, doit formuler sa demande par écrit au moins 3 mois avant la date prévue pour son congé.

L'employeur doit faire connaître sa réponse au salarié par écrit. Le congé peut éventuellement faire l'objet d'un seul report en raison des contraintes d'organisation de l'entreprise ou de l'établissement.

Ces dispositions peuvent être adaptées dans le cas où la situation familiale du salarié ou du conjoint le justifierait.

CHAPITRE VI : Travail à temps partiel

Article 12 - Temps partiel convenu

L'accord d'entreprise ou d'établissement prévoira les conséquences susceptibles d'être tirées d'une éventuelle réduction du seuil en deçà duquel les salariés sont considérés à temps partiel. Le travail à temps partiel convenu est un moyen privilégié pour répondre aux aspirations des salariés au temps choisi. Il peut s'inscrire également parmi les actions propres à maintenir et à développer l'emploi.

Ces dispositions s'appliquent au travail à temps partiel convenu à la demande du salarié. Elles ne s'appliquent pas aux cas où l'employeur pourrait avoir recours au travail à temps partiel par suite de contraintes économiques ou organisationnelles.

Article 12.1 - Initiative du travail à temps partiel

La demande de travail à temps partiel convenu doit faire l'objet d'une demande écrite de la part du salarié.

Toute demande émanant d'un salarié doit faire l'objet d'une réponse écrite de la part de l'employeur dans un délai de 2 mois maximum après réception de la demande écrite du salarié.

En tout état de cause, l'acceptation de cette demande est subordonnée à l'accord des deux parties.

Article 12.2 - Dispositions spécifiques favorisant le temps partiel

À défaut de dispositions plus favorables dans le cadre d'un accord d'entreprise ou d'établissement, les salariés employés à temps partiels bénéficient des dispositions suivantes :

Article 12.2.1 - Période expérimentale

Avant toute transformation définitive d'un emploi à temps complet en emploi à temps partiel, une période expérimentale d'une durée maximale de 3 mois doit être accomplie.

Au cours de cette période et au plus tard 15 jours avant son terme, chacune des parties peut mettre un terme à la transformation du contrat, avec un délai de prévenance de 15 jours.

.(Remarques : cet article à valu également des réserves lors de l'extension, / à l' article L 212-4-3 du code du travail)

Article 12.2.2 - Droits conventionnels et légaux

Les salariés employés à temps partiels bénéficient des mêmes droits et avantages que ceux accordés aux salariés à temps complet.

Les avantages financiers liés au temps de travail partiel seront calculés au prorata du temps de travail effectué.

Article 12.2.3 - Priorité d'emploi

Les salariés à temps partiels 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.

.(Remarques : cet article à fait l'objet, quant à lui, de réserves lors de l'extension, / aux articles L 212-4-9 du code du travail)

CHAPITRE VII - Dispositions générales

Article 13 - Durée de l'accord

Cet accord est conclu dans sa globalité pour une durée indéterminée.

Si de nouvelles dispositions législatives ou réglementaires, postérieures à l'application du présent accord, remettraient en cause l'équilibre dudit accord par un alourdissement des charges financières liées à la réduction du temps de travail, les signataires s'engagent à examiner les conséquences que pourraient avoir ces nouvelles dispositions sur le présent accord qui pourrait être dénoncé en cas d'échec des négociations.

Le présent accord pourra être dénoncé conformément aux dispositions légales en la matière, et nonobstant son introduction au sein de la convention collective par le biais de l'article L. 132-11 du Code du travail.

Les signataires veilleront à adapter le présent accord à d'éventuelles nouvelles dispositions législatives plus favorables.

Article 14 - Mandatement

Afin de favoriser la négociation au sein des entreprises dépourvues de délégué syndical ou de délégué du personnel désigné comme délégué syndical, les parties signataires conviennent que le mandatement s'exercera selon les conditions légales et notamment selon les dispositions de l'article 3.3 de la loi d'incitation et de réduction du temps de travail du 13 juin 1998.

.(Remarques : à nouveau des réserves lors de l'extension ont été formulées à l'égard de cet article / à l'application de l'article 19 de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000)

Article 15- Entrée en vigueur, régime juridique

Le présent accord se substitue aux dispositions de l'accord du 1er février 1982, exception faite de l'article 1 dudit accord annexé ci-joint.

L'entrée en vigueur du présent accord interviendra après la publication de son arrêté d'extension au Journal Officiel et dans les conditions prévues à l'article L. 212-1 bis du Code du Travail :

- au 1er janvier 2000 pour les entreprises et les unités économiques et sociales de plus de 20 salariés,
- au 1er janvier 2002 pour les entreprises et les unités économiques et sociales de 20 salariés ou moins.

Toutefois, les dispositions du présent accord pourront valablement s'appliquer aux entreprises de la branche qui souhaiteraient conclure des accords avant les dates ci-dessus évoquées, dès l'extension obtenue.

Article 16 - Commission paritaire nationale de suivi

Compte tenu de l'importance des dispositions prévues dans le présent accord, les parties signataires conviennent de mettre en oeuvre une Commission paritaire nationale de suivi. Composée de deux membres par organisation syndicale signataire et de deux membres pour la chambre patronale, cette commission se réunira dans un délai d'un an à compter de la date d'entrée en vigueur du présent accord, pour procéder à un premier bilan de l'évolution de l'application de ce dernier.

Article 17 - Extension

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

Article 18 - Dépôt

Le présent accord sera déposé en cinq exemplaires à la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi de Paris, conformément aux dispositions des articles L. 132-10 et R. 132-1 du Code du Travail.

Un exemplaire sera remis au Secrétariat-greffe du Conseil des Prud'hommes de Paris.

Annexe

(si cette partie a été annexée à l'accord, c'est que les organisations, qui finalement ne signeront pas l'accord et feront ensemble opposition, avaient fait remarquer que celui-ci dérogeait dans un sens défavorable aux salariés aux dispositions conventionnelles et à l'accord de branche de 1982

(Accord du 1er février 1982 repris en l'état)

Article 1 - 5ème semaine de congés payés

La durée des congés payés annuels est portée à 5 semaines.

Les accords portant la durée des congés payés à 5 semaines conclus antérieurement dans certaines entreprises ne seront pas remis en cause à l'exception de ceux qui ont inclus dans la 5ème semaine des jours de congés conventionnels d'ancienneté et/ou de fractionnement.

Quatre semaines de congés payés devront en principe être prises en une seule fois. En cas de fractionnement, l'une des périodes devra au moins avoir une durée de trois semaines (pour un an de travail effectif ou assimilé) et sera alors prise pendant la période dite des congés payés.

La durée de chacune des 5 semaines correspondra à celle de l'horaire hebdomadaire moyen pratiqué dans le régime de travail considéré.

L'indemnité afférente aux congés payés annuels sera calculée suivant la règle du manque à gagner. Elle ne sera pas inférieure au 1/10ème 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 5ème 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.



Cessation anticipée d'activité de certains travailleurs salariés (CATS) Accord du 16 juillet 2001

(Non étendu, applicable à compter de sa signature)

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération des chambres syndicales de l'industrie du verre ;
Chambre syndicale des fabricants de verre plat ;
Chambre syndicale des verreries mécaniques de France ;
Chambre syndicale des verreries techniques ;
Chambre syndicale du verre de Silice.

Syndicat(s) de salariés :

Fédé chimie CGT-FO ;
Fédération nationale des industries chimiques CFTC ;
Fédération des cadres de la chimie CFE-CGC.

Préambule

La cessation anticipée d'activité de certains travailleurs salariés (CATS) issue du décret du 9 février 2000, article R. 322-7-2 du code du travail, constitue un dispositif particulier permettant outre la cessation d'activité de travailleurs salariés ayant eu des conditions de travail pénibles ou particulières, le versement d'une allocation et la mise à la retraite à 60 ans ou à partir de 60 ans, quand ils auront le nombre de trimestres nécessaires pour la validation de l'assurance vieillesse à taux plein (au sens des articles L. 351-1 à L. 351-5 du Code de la sécurité sociale).

La mise en place du dispositif de CATS prendra en compte, dans le cadre du deuxième alinéa du II de l'article R. 322-7-2 du code du travail, les objectifs de progrès par établissement ou par société qui permettront de justifier et compenser les coûts générés par les conditions de ces départs en cessation anticipée d'activité.

Les parties signataires considèrent qu'il est nécessaire de participer à l'effort en faveur de l'emploi des jeunes, dans ce sens le dispositif CATS permet à des entreprises confrontées à des problèmes de déséquilibre démographique d'avoir un dispositif temporaire afin de rééquilibrer leur pyramide des âges.

Les parties signataires s'engagent également à poursuivre les efforts déjà réalisés pour faciliter l'insertion des jeunes dans l'entreprise, notamment par la voie de l'alternance, de l'apprentissage et des stages, et la transmission de savoir-faire.

Article I : Champ d'application professionnel

Le présent accord s'applique aux entreprises qui relèvent du champ d'application de la convention collective nationale des industries de fabrication mécanique du verre du 8 juin 1972, étendue par arrêté du 10 mai 1973, qui remplissent l'ensemble des conditions suivantes :

- désirer entrer dans le dispositif de cessation anticipée d'activité de certains travailleurs salariés,
- appliquer une durée collective du travail, fixée par convention ou accord collectif, inférieure ou égale à 35 heures hebdomadaires sur l'année ou, en cas d'accord de modulation, inférieure ou égale à 1600 heures,
- avoir négocié et conclu un accord d'entreprise sur la cessation anticipée d'activité de certains travailleurs salariés,

- avoir négocié et conclu un accord d'entreprise sur la gestion prévisionnelle des emplois, le développement des compétences de leurs salariés et leur adaptation à l'évolution de leur emploi, les dispositions de cet accord et de l'accord organisant le dispositif de cessation anticipée d'activité de certains travailleurs salariés pourront être fixées dans un unique accord,
- avoir conclu une convention de cessation anticipée d'activité de certains travailleurs salariés avec l'État et l'organisme gestionnaire chargé de verser les allocations aux salariés (l'UNEDIC).

En cas de cessation ou de changement d'activité, si l'établissement ou l'entreprise soumis au présent accord sort du champ d'application de celui-ci, l'accord continue de produire ses effets pour les salariés en bénéficiant déjà.

Article II : Conditions d'accès au dispositif de cessation anticipée d'activité de certains travailleurs salariés

Tous les salariés des entreprises rentrant dans le champ d'application du présent accord sont susceptibles de bénéficier du dispositif de CATS, sous réserve impérative des conditions d'accès suivantes.

Les accords d'entreprises de CATS préciseront les modalités d'application de ces conditions.

Article II-1 - Conditions d'âges

L'âge normal d'adhésion au dispositif est d'au moins 58 ans.

Les salariés doivent alors avoir les annuités nécessaires pour pouvoir bénéficier d'une retraite à taux plein, au sens de l'article R. 351-27 du code de la sécurité sociale ou de l'article R. 351-45 du même code, au plus tard dans les 24 mois qui suivent leur adhésion au dispositif.

Cette dernière condition devra être, impérativement, remplie pour les cadres lorsqu'ils auront atteint l'âge de 60 ans.

Pour les salariés postés ou ayant travaillé à la chaîne, cet âge sera abaissé à 57 ans.

Ces salariés devront alors avoir les annuités nécessaires pour pouvoir bénéficier d'une retraite à taux plein, au sens de l'article R. 351-27 du code de la sécurité sociale ou de l'article R. 351-45 du même code, au plus tard dans les 36 mois qui suivent leur adhésion au dispositif.

Pour les salariés handicapés, au sens de l'article L. 323-3 du code du travail, cet âge sera abaissé à 57 ans.

Ces salariés devront alors avoir les annuités nécessaires pour pouvoir bénéficier d'une retraite à taux plein, au sens de l'article R. 351-27 du code de la sécurité sociale ou de l'article R. 351-45 du même code, au plus tard dans les 36 mois qui suivent leur adhésion au dispositif.

Article II-2 - Condition d'ancienneté

Seuls les salariés justifiant d'au moins 10 ans d'ancienneté dans la branche de l'industrie du verre mécanique et d'au moins 1 an d'ancienneté dans leur entreprise pourront adhérer au dispositif de cessation anticipée d'activité.

II-3 - Conditions générales

Les salariés devront :

- adhérer personnellement au dispositif de cessation d'activité,
- répondre au moins à une des conditions suivantes :
 - soit rencontrer des difficultés d'adaptation à leur emploi liées, notamment, aux particularités de l'industrie verrière (les allocations versées aux salariés répondant à cette condition ne bénéficieront pas de la participation de l'État),
 - soit avoir accompli 15 ans de travail à la chaîne (au sens du "c" de l'article 70-3 du décret du 29 décembre 1945 dans sa rédaction issue, du décret no 76-404 du 10 mai 1976) ou de travail en équipes successives,
 - soit avoir travaillé habituellement 200 nuits ou plus par an pendant 15 ans,

- soit avoir accompli 15 ans de travail posté selon la définition de la convention collective nationale des industries de fabrication mécanique du verre (les allocations versées aux salariés, n'ayant pas accompli 15 ans de travail en équipes successives ou à la chaîne ou n'ayant pas pendant 15 ans travailler habituellement 200 nuits ou plus par an, et répondant à cette condition ne bénéficieront pas de la participation de l'État),
- soit, s'il est travailleur handicapé, au sens de l'article L. 323-3 du code du travail, à la date d'entrée en vigueur du présent accord, justifier d'au moins 40 trimestres valables pour la retraite au sens des articles R. 351-3, R. 351-4, R. 351-12 et R. 351-15 du code de la sécurité sociale, dans un ou plusieurs régimes de sécurité sociale de salariés.

Ils ne devront pas :

- réunir les conditions nécessaires à la validation d'une retraite à taux plein au sens de l'article R. 351-27 du code de la sécurité sociale ou de l'article R. 351-45 du même code, simultanément à leur adhésion au dispositif de CATS,
- exercer une autre activité professionnelle,
- bénéficier :
 - d'un avantage vieillesse à caractère viager acquis à titre personnel liquidé après l'entrée dans le dispositif,
 - d'une indemnisation au titre de la privation d'emploi en application de l'article L. 351-2 du code du travail,
 - d'une allocation spéciale du fonds national de l'emploi (ou allocation de préretraite licenciement) en application de l'article R. 322-7I du code du travail,
 - d'une allocation de remplacement pour l'emploi issue de la loi 96-126 du 21 février 1996 portant création du fonds paritaire en faveur de l'emploi.

Leur contrat de travail sera suspendu, dans le cadre du CATS, pendant la durée du versement effectif de l'allocation.

Le lien contractuel entre le salarié en CATS et l'entreprise subsistera.

Article III : Adhésion

Pendant toute la durée du présent accord, les adhésions au dispositif de CATS pourront avoir lieu, sous réserve du respect par les entreprises des conditions de l'article I du présent accord.

La procédure, les modalités et conditions d'adhésion seront précisées par accord d'entreprise.

Les cessations anticipées d'activité répondant à des impératifs de gestion des effectifs des entreprises et s'intégrant dans un processus de conventionnement avec l'État, le salarié volontaire, répondant aux conditions d'accès au dispositif définies ci-dessus et dans l'accord d'entreprise, fera connaître personnellement et par écrit, à l'entreprise, son désir de bénéficier d'une cessation anticipée d'activité. Il joindra à sa demande tous justificatifs permettant de vérifier les conditions d'accès relatives notamment au nombre de trimestres déjà validés pour la pension de vieillesse.

L'entreprise fera connaître sa position dans un délai de deux mois par lettre recommandée avec accusé de réception ou contre récépissé de remise en main propre. À défaut de réponse dans le délai de deux mois, la demande sera considérée comme acceptée.

L'adhésion donnera lieu à la signature par l'employeur et le salarié d'un avenant au contrat de travail, rappelant l'ensemble des droits et obligations des parties qui résultent notamment de cet accord.

Article IV : Montant et versement de l'allocation

Article IV-1 - Le montant de l'allocation

Le salarié bénéficiant d'une cessation anticipée d'activité, percevra une allocation correspondant à 65 % du salaire de référence pour la part du salaire n'excédant pas le plafond prévu à l'article L. 241-3 du code de la sécurité sociale auxquels s'ajoutent 50 % du salaire de référence pour la part de ce salaire comprise entre une et deux fois ce même plafond.

Cette allocation comprend la contribution de l'État fixée par l'arrêté du 9 février 2000, pour les salariés rentrant dans le cadre de l'article R. 322-7-2 du code du travail.

Article IV-2 - Le salaire de référence

Le salaire de référence servant de base à la détermination de l'allocation visée précédemment, est calculé selon les règles définies dans le cadre du régime d'assurance chômage visé à la section 1 du chapitre 1er du titre V du livre III du code du travail.

Conformément au décret, il est revalorisé, selon les règles des deuxième et troisième alinéas de l'article R. 351-29-2 du code de la sécurité sociale.

La première revalorisation ne peut intervenir que dès lors que les rémunérations qui composent le salaire de référence sont intégralement afférentes à des périodes de plus de six mois à la date de revalorisation.

Lorsque le bénéficiaire du dispositif se trouvait en préretraite progressive au moment de son adhésion, le salaire pris en compte est celui ayant servi de base à la détermination des allocations de préretraite progressive, le cas échéant revalorisé dans les conditions prévues aux articles 1 et 2 du décret 98-1024 du 12 novembre 1998.

Article IV-3 - Modalités de versement de l'allocation

L'allocation sera versée mensuellement au salarié, au terme de la période pendant laquelle le salarié bénéficie, le cas échéant, du solde de ses droits acquis au titre des congés payés.

Cette allocation cessera d'être versée dès la sortie du dispositif.

Ce versement sera assuré par l'organisme gestionnaire, l'UNEDIC.

Un bulletin en précisant le montant brut et net sera remis chaque mois au salarié bénéficiaire de la cessation anticipée d'activité. Annuellement un autre bulletin en rappellera le cumul net et brut imposable.

Cette allocation est un revenu de remplacement et n'a pas le caractère de salaire. Elle sera soumise à la CSG et à la CRDS dans les conditions prévues par la réglementation en vigueur.

Article V : Les retraites complémentaires

L'organisme gestionnaire, l'UNEDIC versera à l'AGIRC et à l'ARRCO, les cotisations obligatoires au régime de retraite complémentaire sur la base des salaires de référence, définis à l'article IV-2 du présent accord, dans la limite de deux fois le plafond prévu à l'article L. 241-3 du code de la sécurité sociale.

Les entreprises qui cotisent au-delà des taux obligatoires continueront à verser les cotisations aux taux applicables dans l'entreprise, selon les modalités fixées par accord d'entreprise.

Article VI : La prévoyance et la mutuelle

Les salariés bénéficiant de cessation anticipée d'activité restant aux effectifs de l'entreprise pendant la suspension de leur contrat, continueront, dans les entreprises, où existe un régime de prévoyance et de mutuelle complémentaire, quelque soit le gestionnaire, à en bénéficier selon les modalités fixées par l'accord d'entreprise.

Article VII : Sortie du dispositif

Article VII-1 - Les modalités

Lorsque le salarié, bénéficiant d'une cessation anticipée d'activité, aura le nombre de trimestres nécessaires pour la validation de l'assurance vieillesse à taux plein (au sens des articles L. 351-1 à L. 351-5 du code de la sécurité sociale) et sera au moins âgé de 60 ans, l'employeur pourra procéder à sa mise à la retraite et le salarié aura droit à l'indemnité spécifique de mise à la retraite dans le cadre du dispositif CATS définie ci-dessous.

La liquidation d'un avantage vieillesse pendant la durée de la suspension du contrat de travail entraîne l'arrêt immédiat et définitif du versement de l'allocation.

Article VII-2 - L'indemnité

À la fin de la période de CATS, le salarié concerné percevra une indemnité de mise à la retraite spécifique qui s'établit comme suit :

1 mois d'appointements à partir de 5 ans d'ancienneté,

2 mois d'appointements à partir de 10 ans,

2,5 mois d'appointements à partir de 15 ans,

3,5 mois d'appointements à partir de 20 ans,

4 mois d'appointements à partir de 25 ans,

5 mois d'appointements à partir de 30 ans,

5,5 mois d'appointements à partir de 35 ans,

6 mois d'appointements à partir de 40 ans.

Les périodes de suspension du contrat de travail au titre du dispositif de CATS seront prises en compte dans le calcul de l'ancienneté.

Les appointements servant de base au calcul de cette indemnité sont les appointements perçus par le salarié au titre du mois précédant son départ de l'entreprise, à l'exclusion des gratifications de caractère aléatoire ou temporaire et des sommes versées au titre de remboursements de frais.

Ces appointements ne sauraient être inférieurs à la moyenne des appointements des 12 mois précédant le départ de l'entreprise. En cas de rémunération variable, la part variable sera calculée sur la moyenne des 12 derniers mois.

C'est donc la disposition la plus favorable qui s'applique.

Les appointements précédant le départ de l'entreprise correspondent à ceux perçus par le salarié avant son entrée dans le dispositif CATS, revalorisés en fonction des augmentations générales intervenues dès lors dans l'entreprise ou l'établissement.

Les modalités de versement de cette indemnité seront négociées dans l'accord d'entreprise.

Article VII-3 - Particularité du dispositif

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

Les dispositions des articles VII-1 et VII-2 s'appliquent en respectant le principe de faveur, puisque l'accord apparaît comme un tout indissociable, dont le contenu s'apprécie de manière favorable globalement sur l'ensemble du dispositif et collectivement sur l'ensemble des bénéficiaires.

Le bénéfice de l'allocation est indissociablement lié à la mise en 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.

Article VIII : La reprise partielle d'activité au sein de l'entreprise

Les salariés en cessation anticipée d'activité, pourront, à titre exceptionnel et pour les nécessités du service, être rappelés, une seule fois, par l'employeur pour assurer des périodes de travail pour une durée ne pouvant excéder deux mois continus.

À l'exclusion des six premiers mois suivant leur adhésion au dispositif, l'impossibilité pour les salariés de reprendre leur activité n'aura aucune incidence sur leur situation au regard du dispositif de CATS.

Article IX : Reprise d'une activité chez un autre employeur

En cas de reprise d'activité par un salarié en CATS chez un autre employeur, le salarié concerné sera tenu de le déclarer à l'entreprise et à l'organisme gestionnaire (UNEDIC), qui suspendra le versement de l'allocation de cessation anticipée d'activité.

Article X : Remplacement

Dans l'esprit des alinéas 3 et 4 du préambule et vu la diversité des entreprises de la branche, un taux de remplacement est difficilement prévisible.

Cependant, les parties signataires s'accordent à reconnaître que les accords d'entreprise prendront en compte cet aspect en veillant à ne pas dégrader les conditions de travail.

Article XI : Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée de 5 ans, à partir de la date de sa signature.

Un an avant son expiration, aux vues de la législation en vigueur, les partenaires sociaux conviennent de se revoir.

Il cessera de plein droit au bout de ces 5 ans.

Les salariés ayant adhéré au dispositif de cessation anticipée d'activité avant cette échéance continueront d'en bénéficier jusqu'à leur sortie du dispositif.

Article XII : Dispositions administratives et juridiques

Dans le cas où la participation financière de l'État serait suspendue ou interrompue du fait du non-respect par l'entreprise des conditions de l'article R. 322-7-2 du code du travail relatives aux salariés, des dispositions des accords (professionnel et d'entreprise) ou des dispositions de la convention ou de dénonciation de ces accords, l'entreprise reste responsable des engagements pris à l'égard des salariés déjà entrés dans le dispositif de CATS et notamment du versement de l'allocation ainsi que des cotisations de retraites complémentaires.

Dans le cas où le nombre de trimestres de cotisation aux régimes de retraite nécessaires pour obtenir la retraite à taux plein, serait augmenté, l'entreprise reste également responsable des engagements pris à l'égard des salariés déjà entrés dans le dispositif de CATS.

Toutefois, en cas de modification législative, réglementaire, administrative, conventionnelle ou juridictionnelle pouvant concerner le dispositif de CATS, pour les salariés susceptibles d'y adhérer, les parties à l'accord conviennent de se rencontrer dans les 6 mois pour examiner la situation et les dispositions à prendre.

Article XIII : Suivi de l'accord

Tous les ans au cours de la CNPE (Commission Nationale Paritaire pour l'Emploi), un bilan d'application du présent accord aura lieu.

Les accords d'entreprise de cessation anticipée d'activité de certains travailleurs salariés prévoient leurs modalités et conditions de suivi.

Article XIV : Entrée en vigueur

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

Article XV : Dépôt

Le présent accord sera déposé en cinq exemplaires à la direction départementale du travail et de l'emploi de Paris, conformément aux dispositions des articles L. 132-10 et R. 132-1 du code du travail.

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

(Remarques : la CGT c'est battue pour obtenir l'amélioration des dispositions pour les salariés confronté à des travaux pénibles ou insalubres, afin qu'ils puissent partir dès 55 ans dans de bonnes conditions, et que s'améliore l'emploi et les conditions de travail de ceux qui resteront, mais l'attitude et la signature trop hâtive de certaines organisations sont venus nous gêner) Elle lutte pour un droit à la retraite anticipée des salariés confrontés aux conditions de travail pénibles.

ACCORD DE BRANCHE SUR L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES conclu le 11 octobre 2007, étendu par l'arrêté en date du ;JO du

Parties signataires

Pour les employeurs : la FCSIV et les quatre chambres syndicales qui la compose
Pour les organisation syndicales des salariés : la FCE-CFDT ; la FNTVC-CGT ;
la Fédération chimie CFE -CGC ; la CMTE-CFTC

Sommaire

Préambule

1- PRINCIPES POUR GARANTIR L'EGALITE PROFESSIONNELLE

- 1-1 Etablissement du rapport de branche
- 1-2 Mixité des délégations
- 1-3 Actions de sensibilisation
- 1-4 Suivi de l'accord

2- ORIENTATIONS

- 2-1 Faire progresser l'égalité en matière de rémunération et donner accès aux mêmes possibilités en matière de parcours professionnels
- 2-2 Renforcer la mixité de l'emploi et du recrutement,
- 2-3 Prendre en compte les conditions et le temps de travail
- 2-4 Développer la mixité et l'égalité d'accès à la formation professionnelle

3- DISPOSITIONS FINALES

PREAMBULE

□ Le présent accord s'inscrit dans le cadre de la négociation collective de branche. Il concerne la mise en œuvre des dispositions de la loi n° 2006-340 du 23 mars 2006 relative à l'égalité professionnelle entre les Femmes et les Hommes, venue renforcer la loi n° 2001-397 du 9 mai 2001.

Il définit des orientations pour améliorer et garantir l'égalité professionnelle entre les Femmes et les Hommes dans la branche professionnelle du verre mécanique.

Le présent accord a valeur impérative au sens de l'article L. 132-23 in fine du Code du travail, en ce qu'aucun accord ou convention d'entreprise ou d'établissement de la branche ne pourra déroger en tout ou partie dans un sens moins favorable aux salariés aux dispositions qui suivent.

Cet accord témoigne de l'engagement des signataires pour adopter une politique volontariste en matière d'égalité professionnelle au sein des entreprises de la branche professionnelle.

Les partenaires sociaux de la branche reconnaissent dans la mixité professionnelle, un facteur de complémentarité, de cohésion et progrès social ainsi que d'efficacité économique.

□ Les parties signataires sont conscientes que cet accord de branche n'aura d'efficacité que si tous les acteurs sont prêts à s'impliquer dans ce domaine.

La persistance de certaines inégalités professionnelles entre les Femmes et les Hommes résulte en grande partie encore de phénomènes culturels et sociaux (représentations socioculturelles, répartition dans les formations initiales, comportements et organisation des rythmes de vie qui dépassent le cadre du travail).

Les parties signataires considèrent qu'il est possible et nécessaire d'intervenir sur ces schémas culturels qui ne sauraient constituer une fatalité. Les évolutions souhaitées doivent donc être portées à tous les niveaux.

Elles nécessiteront des mesures correctives de court terme et des actions sur la durée qui devront faire l'objet de négociations avec les partenaires sociaux dans chaque entreprise.

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 quatre orientations à prendre en compte pour les négociations d'entreprise :

- Faire progresser l'égalité entre les Femmes et les Hommes en matière de rémunération et donner l'accès aux mêmes possibilités d'évolution en matière de parcours professionnel,
- Renforcer la mixité de l'emploi et du recrutement,

- Prendre en compte les conditions et le temps de travail,
- Développer la mixité et l'égalité d'accès à la formation professionnelle.

□ L'ensemble des entreprises de la branche s'engage à respecter les principes et les orientations retenus dans le présent accord.

Les entreprises de 50 salariés et plus établissent un rapport annuel d'entreprise et participent à l'élaboration du rapport de branche. Elles s'engagent également à décliner les quatre orientations en actions concrètes dans leur négociation d'entreprise afin de corriger les inégalités constatées à l'occasion de l'examen du rapport d'entreprise.

Le rapport annuel d'entreprise sera transmis aux institutions représentatives du personnel pour information et consultation, afin de recueillir leurs avis et propositions quant aux mesures complémentaires ou correctives à prendre pour garantir l'égalité professionnelle.

L'entrée en vigueur du présent accord de branche donnera lieu à une présentation dans les Comités d'Entreprise ou, à défaut, aux Délégués du Personnel et Représentants Syndicaux.

1- PRINCIPES POUR GARANTIR L'EGALITE 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.

2- ORIENTATIONS

Sur la base des constats contenus dans le rapport remis à la CNPE, les parties signataires ont retenu quatre orientations qui devront guider les négociations d'entreprise.

2-1 Faire progresser l'égalité en matière de rémunération et donner accès aux mêmes possibilités en matière de parcours professionnels.

➤ *En matière de rémunération*

Les signataires s'engagent à faire progresser l'égalité salariale entre les femmes et les hommes dans les entreprises de la branche.

La négociation annuelle obligatoire sur les salaires dans les entreprises et la branche doit permettre de supprimer les écarts de rémunération entre les Femmes et les Hommes, à situation égale, avant le 31 décembre 2010.

Les entreprises s'attacheront à proposer des actions correctives, afin de réduire les écarts constatés à partir de leur propre rapport annuel (bilan social).

➤ **En matière de parcours professionnels**

La mixité, élément de diversité, est un facteur d'enrichissement collectif, de cohésion, de progrès économique et social ; elle devra être favorisée dans les parcours professionnels, à tous les niveaux.

Une attention particulière sera portée par les entreprises :

- à l'identification des types d'emploi ou des filières fortement masculinisés ou fortement féminisés, afin de trouver les causes et de proposer des actions correctives pour permettre l'accès à tous les métiers tant pour les Femmes que pour les Hommes,
- à l'accès des Femmes aux équipes dirigeantes et aux postes à responsabilités.

2-2 Renforcer la mixité de l'emploi et du recrutement

Le recrutement constitue un des leviers importants pour améliorer structurellement la mixité d'accès à tous les métiers et emplois, et corriger les écarts.

Il fera l'objet d'une attention particulière, en tenant compte des répartitions Femmes-Hommes constatés dans les cursus de formation initiale.

Les entreprises inciteront les acteurs internes et externes à intégrer des objectifs d'égalité professionnelle dans le processus du recrutement en vue de favoriser la mixité.

Un rééquilibrage des recrutements sera recherché dans toutes les filières (administrative, commerciale, production, maintenance, recherche, ...) et pour tous les niveaux professionnels.

Des objectifs précis pourront être proposés par les entreprises, par exemple en se référant aux taux de féminisation des filières ou écoles, et en tenant compte de l'analyse de la pyramide des âges Hommes - Femmes.

Des partenariats seront recherchés avec l'Education 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 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 les femmes, par exemple : information sur les évolutions d'organisation, remise à niveau si nécessaire à l'issue du congé, accueil spécifique lors du retour.

Les accords d'entreprise en préciseront les modalités.

➤ **Le temps partiel**

Les parties signataires rappellent que le temps partiel, ne doit pas constituer un frein au déroulement de carrière.

Les entreprises s'engagent à examiner l'organisation du travail des équipes en tenant compte dès le départ de la diversité des temps travaillés, afin qu'ils ne soient pas source de discrimination.

➤ **Les conditions de travail**

Les entreprises s'engagent à examiner particulièrement les conditions de travail des différents métiers (conditions matérielles et organisationnelles liées à l'environnement, à la charge de travail physique, au lieu de travail, aux locaux non adaptés à la mixité) afin d'éviter toute discrimination.

2-4 Développer la mixité et l'égalité d'accès à la formation professionnelle

La formation professionnelle constitue un des leviers importants pour corriger les inégalités.

Aussi, les entreprises sont incitées, lors de l'élaboration de leur politique de formation, à se fixer des objectifs pour réduire les éventuels écarts constatés.

Par ailleurs, l'accord de branche du 13 octobre 2005 sur la formation professionnelle définit comme public prioritaire les salariés de retour de congé parental ou de congé de maternité.

➤ **Formations classiques de type stage**

L'évolution des pratiques de formation, plus courtes et modulaires, doit contribuer à favoriser une participation plus importante des femmes et une meilleure mixité des stagiaires aux actions de formation.

L'éloignement géographique de certains lieux de formation constitue un frein plus important pour les femmes. La décentralisation de certaines actions, de même que le développement de nouvelles modalités de professionnalisation, pourront permettre de limiter ces difficultés (accompagnement professionnel en situation de travail, utilisation plus importante des NTIC,...). Les accords d'entreprise pourront préciser ces nouvelles modalités de professionnalisation.

➤ **Formations promotionnelles**

Dans le cadre des négociations de branche et d'entreprise sur la formation professionnelle, une attention particulière sera portée :

- à la Création de Certificats de Qualification Professionnelle et à la Validation des Acquis de l'Expérience (VAE),
- à la recherche de la mixité dans les jurys de formation qualifiante, pour les entreprises qui utilisent ces dispositifs, afin de faire prévaloir la diversité des représentations dans le choix des candidats,
- à la mise en place de formations spécifiques pour accompagner le changement de catégorie professionnelle des Femmes et des Hommes,
- à la mise en place de mesures d'accompagnement pour faciliter l'accès, la prise de fonctions d'encadrement, de responsabilité des Femmes et des Hommes,
- à ce que l'évolution se fasse dans de bonnes conditions lorsqu'il s'agit de l'affectation d'une personne de sexe féminin, dans un emploi habituellement tenu par des hommes, et réciproquement.

➤ ***Droit individuel à la formation (DIF)***

Pour le calcul des droits ouverts au titre du droit individuel à la formation (DIF), la période d'absence du salarié pour un congé de maternité, d'adoption, de présence parentale ou pour un congé parental d'éducation est intégralement prise en compte.

3- DISPOSITIONS FINALES

Champ d'application

Le présent accord s'applique aux entreprises relevant du champ d'application de la Convention Collective Nationale des Industries de Fabrication Mécanique du Verre du 8 juin 1972, étendue par arrêté du 10 mai 1973.

Durée

Il est conclu pour une durée indéterminée à partir de la date de son entrée en vigueur.

Entrée en vigueur

Il entrera en vigueur à partir du jour suivant son dépôt légal.

Dénonciation et révision

Le présent accord pourra être révisé conformément aux dispositions légales.

Le présent accord pourra être dénoncé en respectant un préavis de 3 mois et à défaut de la conclusion d'un nouvel accord, il cessera de produire ses effets après le délai d'un an à compter de la fin du préavis.

Bilan de suivi

Les signataires établiront annuellement un bilan d'ensemble des progrès.

Dépôt et publicité

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité prévues aux articles L132-10 et L135-7 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 R713-1 du code du travail.