
Brochure n° 3079 | Convention collective nationaleIDCC : 669 | **INDUSTRIES DE FABRICATION MÉCANIQUE DU VERRE**

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

NOR : ASET2050426M
IDCC : 669

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

CSVM ;

CSVV ;

FCSIV ;

CSFVP ;

CSVV,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

UNSA ;

FCE CFDT ;

Fédéchimie FO ;

CFE-CGC chimie,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

La loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels comporte différentes mesures qui confortent le rôle central des branches et visent à renforcer la négociation collective en leur sein.

En particulier, l'article 24 de ladite loi prévoit que chaque branche doit mettre en place une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation ou CPPNI. La loi fusionne les anciennes commissions de négociation et d'interprétation.

La CPPNI devient ainsi l'organe d'animation du dialogue social. Elle est le cadre à l'intérieur duquel les organisations syndicales de salariés et d'employeurs exercent le droit à la négociation collective dont elles sont les titulaires exclusifs.

Les parties ont décidé de se saisir de l'opportunité de la mise en place obligatoire de la CPPNI pour actualiser certaines dispositions anciennes en matière d'interprétation et de conciliation. En effet, la convention collective du verre mécanique prévoit respectivement aux articles 59 et 60 de la convention collective nationale des dispositions en matière d'interprétation et de conci-

liation. Il a donc été décidé de réactualiser les articles précités et d'intégrer la nouvelle rédaction au sein du présent accord, ladite commission devenant la commission paritaire permanente d'interprétation et de conciliation (CPPNIC).

Les parties signataires rappellent l'importance d'une participation effective et active des délégations d'employeurs et de salariés à la commission permanente de négociation et d'interprétation dont les missions et les règles de fonctionnement sont définies dans le présent accord.

Elles s'engagent à assurer, dans la mesure du possible, une telle participation par des délégués représentant les différents secteurs verriers et les différentes entreprises. Il est également convenu que les délégations, quel que soit le format de réunion, favoriseront la parité entre les femmes et les hommes.

Par ailleurs, les missions et le fonctionnement de la commission paritaire nationale pour l'emploi (CPNE) sont définis dans un accord distinct de celui-ci (accord du 25 avril 1969).

L'objet du présent accord est donc de créer la commission permanente de négociation et d'interprétation et de conciliation.

Article 1^{er} | Missions de la CPPNIC

1. Missions d'intérêt général

La commission exerce les missions d'intérêt général suivantes :

1.1. Représentation de la branche

La CPPNIC représente la branche, notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics. En cas de sollicitation des pouvoirs publics, la CPPNIC organisera sa délégation de la manière suivante : un représentant par organisation syndicale de salariés et un nombre équivalent de représentants employeurs. Elle sera présidée par le président de l'organisation patronale (FCSIV).

1.2. Veille sur les conditions de travail, l'emploi et la concurrence

La CPPNIC doit aussi exercer un rôle de veille sur les conditions de travail et l'emploi. Dans ce cadre, il lui incombe d'établir un rapport annuel d'activité comprenant un bilan des accords collectifs conclus en matière de durée du travail, de répartition et d'aménagement des horaires, de repos quotidien et de jours fériés, de congés et de compte épargne-temps.

Les entreprises de la branche sont donc tenues de transmettre à la CPPNIC leurs accords sous une forme anonymisée (art. D. 2232-1-1 et D. 2232-1-2 du code du travail). La commission doit leur accuser réception.

Conformément au décret n° 2016-1556 du 18 novembre 2016, ces conventions et accords sont transmis à l'adresse numérique indiquée dans l'accord mettant en place la CPPNIC.

Pour la branche IDCC 669, l'adresse de la CPPNIC est la suivante :

cppnic@verremecanique.fr.

Le rapport annuel traite en particulier de l'impact de ces accords d'entreprises sur les conditions de travail des salariés ainsi que sur la concurrence entre les entreprises de la branche. Il formule, le cas échéant, des recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées. Il est versé dans la base de données nationale des accords collectifs.

Du point de vue de la veille de la concurrence, la loi précise que chaque branche a pour mission « de réguler la concurrence entre les entreprises relevant de son champ d'application ». Bien que la loi ne précise pas expressément la notion de concurrence, les parties conviennent de reprendre

le sens donné par les travaux parlementaires celui de : « jouer un rôle clef pour rendre plus équitable la concurrence entre les entreprises d'un même secteur et d'éviter le dumping social ».

1.3 Missions de l'observatoire paritaire de la négociation collective

La CPPNIC assure la mission de l'observatoire paritaire de la négociation collective au sein de la branche. Elle devient donc à ce titre destinataire de tous les accords collectifs des entreprises et établissement conclu avec des délégués syndicaux. Ces accords seront transmis à chacune des fédérations syndicales via leur responsable de branche.

2. Missions de négociation

Comme la loi la nomme, la fonction première de la CPPNIC est d'être une commission de négociation, tout particulièrement en ce qui concerne les accords étendus.

Pour pouvoir être étendus, la convention de branche ou l'accord professionnel ou interprofessionnel, leurs avenants ou annexes, doivent avoir été négociés et conclus au sein de la commission paritaire mentionnée à l'article L. 2232-9 du code du travail.

3. Missions d'interprétation

Comme son nom l'indique également, elle a pour deuxième mission d'être une instance d'interprétation.

L'article 59 de la convention collective nationale prévoyait déjà une commission d'interprétation avec son rôle, sa composition et sa procédure. Les parties ont décidé que l'article 59 de la convention collective relatif à la commission nationale paritaire d'interprétation est abrogé et remplacé par les dispositions suivantes :

A. Rôle de la commission paritaire d'interprétation

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

B. Composition de la commission d'interprétation

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

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

C. Procédure de saisine de la commission d'interprétation

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

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

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

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

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

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

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

4. Missions de conciliation

L'article 60 de la convention collective nationale prévoit des dispositions en matière de conciliation. Les parties ont convenu de réactualiser les dispositions.

Les parties ont décidé que l'article 60 de la convention collective relatif à la commission nationale paritaire de conciliation est abrogé et remplacé par les dispositions suivantes :

A. Rôle de la commission de conciliation

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

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

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

B. Composition

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

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

C. Fonctionnement

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

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

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

1. Composition de la CPPNIC

A. Délégations syndicales de salariés

Instance paritaire, la CPPNIC comprend nécessairement des représentants des organisations d'employeurs et de salariés.

Lorsqu'elle se réunit en commission de négociation, la composition des délégations syndicales est de quatre représentants par organisation syndicale représentative de salariés et d'un représentant fédéral conformément aux stipulations de l'accord du 20 mars 2018 relatif à la composition des délégations syndicales participant à des réunions paritaires de branche.

En revanche, pour les commissions d'interprétation et de conciliation, la composition des délégations est conforme à ce qui a été précisé ci-dessus.

B. Délégations syndicales d'employeurs

Conformément à l'accord du 20 mars 2018 relatif à la composition des délégations syndicales participant aux réunions paritaires de branche, le nombre de représentants employeurs ne pourra pas dépasser celui des représentants salariés.

2. Fonctionnement

A. Organisation des travaux de la CPPNIC

La CPPNIC est tenue de se réunir, *a minima*, trois fois par an pour mener les négociations obligatoires de branche. À cet effet, elle est invitée à définir son calendrier de négociation.

Les parties ont décidé qu'elles se réuniront en fin d'année afin de fixer le calendrier pour l'année suivante, les thèmes de négociation, la méthode, avec en particulier le nombre de séances s'y référant. La fixation du calendrier se fait sous le format d'une réunion plénière de négociation précédée d'une réunion préparatoire. Une convocation sera envoyée au minimum 15 jours avant la date de réunion aux organisations syndicales représentatives de salariés et aux entreprises adhérentes précisant la date et l'ordre du jour. Des comptes rendus seront rédigés à la fin de chaque réunion et conservés à la FCSIV.

La loi permet d'adapter la périodicité des thèmes de négociations. Le cas échéant, cette adaptation pourra être évoquée lors de la 1^{re} séance fixant le calendrier.

Pour les autres travaux, notamment en matière de conditions de travail, d'emploi et d'observatoire de la négociation collective, il est prévu que la CCPNIC présente un rapport annuel.

Le premier rapport interviendra au cours du 1^{er} trimestre 2019.

B. Moyens

Les parties signataires confirment leur attachement à développer une politique de négociation conventionnelle et de dialogue social de qualité, ce qui implique la mise en œuvre de moyens appropriés aux objectifs suivants pour :

- faire participer des salariés à ladite CPPNIC ;
- former et sensibiliser les acteurs de la négociation collective ;
- accompagner et déployer des actions liées aux applications des dispositifs conventionnels.

1. Salariés participant à la CPPNIC de manière exceptionnelle

L'article 9 de la convention collective nationale paragraphe 2 prévoit des autorisations d'absences pour les salariés participant à des commissions paritaires. Il a été convenu d'adapter cet

article à la nouvelle instance CPPNIC et de permettre de manière exceptionnelle à des salariés appartenant à une entreprise relevant du champ conventionnel de la branche du verre mécanique de participer à cette instance en plus des délégations syndicales participant aux réunions paritaires conformément à l'accord du 29 mars 2018 relatif aux délégations syndicales participant aux réunions paritaires de branches.

La participation exceptionnelle et le nombre de salariés pouvant participer à la CPPNIC sera déterminé par accord préalable entre les organisations d'employeurs et les organisations de salariés.

Le temps de travail effectif est rémunéré par l'employeur. Une convocation sera envoyée par l'organisation patronale (FCSIV) à l'entreprise du salarié concerné.

Les frais de transport, d'hébergement et de repas sont pris en charge par l'organisation syndicale patronale conformément à l'avenant n° 1 en date du 28 mars 2018 portant révision de l'accord de 2011 relatif aux frais des délégations syndicales.

2. Formation des acteurs de la négociation collective

La loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels a introduit dans le code du travail la possibilité pour les employeurs, les salariés et leurs représentants de « bénéficier de formations communes visant à améliorer les pratiques du dialogue social dans les entreprises ». La loi accorde ce nouveau moyen aux acteurs de la négociation collective qu'il soit du côté du collègue salarié ou du collègue employeur par la mise en place de formations communes. Les parties prennent acte de cette nouveauté et souhaitent développer ce moyen mis à leur disposition, pour tous les participants conformément à l'accord du 20 mars 2018 relatif à la composition des délégations syndicales participant aux réunions paritaires de branche.

L'organisme de formation sera choisi avec tous les partenaires sociaux.

Le décret du 2 mai 2017 fixe les modalités pratiques des formations visant à améliorer les pratiques du dialogue social communes aux acteurs de la négociation collective à savoir :

- 1° Les thématiques traitées par les formations communes ;
- 2° Les principes que doivent respecter les formations communes (notamment le respect de la neutralité dans l'analyse) ;
- 3° Les critères destinés à garantir la qualité des formations communes (la mise en œuvre d'une pédagogie centrée sur les relations entre acteurs).

3. Moyens supplémentaires accordés aux organisations syndicales représentatives de salariés

Dans le cadre de l'étude des thèmes de négociation abordés dans l'agenda social, il a été décidé d'accorder à chacune des organisations syndicales représentatives de salariés 6 jours-hommes par an, soit 1 journée avec 6 participants.

Les frais de repas et de déplacement de la journée des six personnes seront pris en charge par l'organisation patronale conformément à l'avenant n° 1 portant révision de l'accord de 2011 relatif aux frais des délégations syndicales.

Le temps de travail effectif passé à la réunion sera rémunéré par l'entreprise à laquelle appartient le salarié. Pour cela, chaque salarié concerné devra informer son employeur, avec un préavis minimum de 7 jours calendaires, de la date de son absence ainsi que sa durée.

D'un point de vue pratique, chaque organisation syndicale enverra la convocation et l'ordre du jour de la journée à la chambre patronale ainsi que l'émargement des participants afin de se faire rembourser les frais de repas et de déplacement précités.

Ce nouveau dispositif fera l'objet d'un bilan dans les 2 ans suivant la date d'entrée en vigueur du présent accord.

Article 3 | Situation des entreprises de moins de 50 salariés

Le présent accord porte sur la révision d'un article d'application générale de la convention collective qui s'impose aux parties quelle que soit la taille des entreprises. Les dispositions relatives à la CPPNIC n'appellent pas l'adoption de stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 4 | Entrée en vigueur et durée du présent accord

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

Il est conclu pour une durée indéterminée.

Article 5 | Champ d'application. Publication. Extension

Le champ d'application du présent accord est celui de la convention collective nationale IDCC 669.

Il fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité prévues par les dispositions réglementaires visées à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Les parties signataires conviennent d'en demander l'extension.

Article 6 | Dénonciation. Révision

Le présent accord peut être dénoncé dans les conditions prévues aux articles L. 2261-10 et suivants du code du travail.

Il peut être révisé conformément aux dispositions de l'article L. 2261-7 dudit code.

Fait à Paris, le 4 juillet 2018.

(Suivent les signatures.)