

RECUE

31 JAN. 2018

# ACCORD DE BRANCHE RELATIF AU FONCTIONNEMENT DES INSTANCES PARITAIRES DE LA BRANCHE DES INDUSTRIES CERAMIQUES DE FRANCE

Entre :

La CONFEDERATION DES INDUSTRIES CERAMIQUES DE FRANCE

d'une part,

Et

Les organisations syndicales de salariés de la branche reconnues représentatives  
au plan national suivantes :

La FEDERATION NATIONALE DES SALARIES DE LA CONSTRUCTION ET DU  
BOIS, C. F. D. T.,

La FÉDÉRATION BATI-MAT-TP - CFTC.,

LA FÉDÉRATION DE LA C.F.E/C.G.C CHIMIE,

La FEDERATION NATIONALE DES TRAVAILLEURS DU VERRE ET DE LA  
CERAMIQUE, C.G.T.,

La FEDERATION GENERALE FORCE OUVRIERE CONSTRUCTION,

d'autre part,

IL EST CONVENU CE QUI SUIT :

RF  
SF PA W

# **SOMMAIRE**

## **TITRE 1 : COMMISSION PARITAIRE PERMANENTE DE NEGOCIATION, D'INTERPRETATION ET DE CONCILIATION**

### **PARTIE 1 : COMMISSION PARITAIRE PERMANENTE DE NEGOCIATION, D'INTERPRETATION ET DE CONCILIATION DANS SON ROLE DE NEGOCIATION**

**ARTICLE 1 : MISSIONS DE LA COMMISSION PARITAIRE PERMANENTE DANS SON ROLE DE NEGOCIATION**

**ARTICLE 1-1 : MISSION DE VEILLE DES CONDITIONS DE TRAVAIL ET D'EMPLOI**

**ARTICLE 1-2 : INFORMATION DE L'OUVERTURE DE NEGOCIATIONS**

**ARTICLE 2 : MEMBRES DE LA COMMISSION PARITAIRE PERMANENTE DANS SON ROLE DE NEGOCIATION**

**ARTICLE 3 : PRESIDENCE DE LA COMMISSION PARITAIRE PERMANENTE DANS SON ROLE DE NEGOCIATION**

**ARTICLE 4 : SECRETARIAT DE LA COMMISSION PARITAIRE PERMANENTE DANS SON ROLE DE NEGOCIATION**

**ARTICLE 5 : CONVOCATION DE LA COMMISSION PARITAIRE PERMANENTE DANS SON ROLE DE NEGOCIATION**

**ARTICLE 6 : DEROULEMENT DE LA REUNION DE LA COMMISSION PARITAIRE PERMANENTE DANS SON ROLE DE NEGOCIATION**

**ARTICLE 7 : FONCTIONNEMENT DE LA COMMISSION PARITAIRE PERMANENTE DANS SON ROLE DE NEGOCIATION**

### **PARTIE 2 : COMMISSION PARITAIRE PERMANENTE DE NEGOCIATION, D'INTERPRETATION ET DE CONCILIATION DANS SON ROLE DE CONCILIATION**

**ARTICLE 8 : MISSIONS DE LA COMMISSION PARITAIRE PERMANENTE DANS SON ROLE DE CONCILIATION**

**ARTICLE 9 : MEMBRES DE LA COMMISSION PARITAIRE PERMANENTE DANS SON ROLE DE CONCILIATION**

**ARTICLE 10 : PRESIDENCE DE LA COMMISSION PARITAIRE PERMANENTE DANS SON ROLE DE CONCILIATION**

**ARTICLE 11 : SECRETARIAT DE LA COMMISSION PARITAIRE PERMANENTE DANS SON ROLE DE CONCILIATION**

**ARTICLE 12 : FONCTIONNEMENT DE LA COMMISSION PARITAIRE PERMANENTE DANS SON ROLE DE CONCILIATION DE LITIGES INDIVIDUELS**

**ARTICLE 13 : FONCTIONNEMENT DE LA COMMISSION PARITAIRE PERMANENTE DANS SON ROLE DE CONCILIATION DE LITIGES COLLECTIFS**

**ARTICLE 14 : DEROULEMENT DE LA REUNION DE LA COMMISSION PARITAIRE PERMANENTE DANS SON ROLE DE CONCILIATION**

### **PARTIE 3 : COMMISSION PARITAIRE PERMANENTE DE NEGOCIATION, D'INTERPRETATION ET DE CONCILIATION DANS SON ROLE D'INTERPRETATION**

**ARTICLE 15 : MISSIONS DE LA COMMISSION PARITAIRE PERMANENTE DANS SON ROLE D'INTERPRETATION**

**ARTICLE 16 : MEMBRES DE LA COMMISSION PARITAIRE PERMANENTE DANS SON ROLE**



D'INTERPRETATION

**ARTICLE 17** : PRESIDENCE DE LA COMMISSION PARITAIRE PERMANENTE DANS SON ROLE D'INTERPRETATION

**ARTICLE 18** : SECRETARIAT DE LA COMMISSION PARITAIRE PERMANENTE DANS SON ROLE D'INTERPRETATION

**ARTICLE 19** : SAISINE DE LA COMMISSION PARITAIRE PERMANENTE DANS SON ROLE D'INTERPRETATION

**ARTICLE 20** : DEROULEMENT DE LA REUNION DE LA COMMISSION PARITAIRE PERMANENTE DANS SON ROLE D'INTERPRETATION

**ARTICLE 21** : FONCTIONNEMENT ET MODALITES DE VOTE DE LA COMMISSION PARITAIRE PERMANENTE DANS SON ROLE D'INTERPRETATION

## **TITRE 2 : Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle**

**ARTICLE 22** : OBJET

**ARTICLE 23** : COMPOSITION DE LA COMMISSION PARITAIRE NATIONALE DE L'EMPLOI ET DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

**ARTICLE 24** : GROUPES DE TRAVAIL

**ARTICLE 25** : DESIGNATION DES PRESIDENTS

**ARTICLE 26** : ATTRIBUTIONS

**ARTICLE 27** : DISPOSITIONS GENERALES

**ARTICLE 28** : MISSIONS

**ARTICLE 29** : CONVOCATION

**ARTICLE 30** : PERIODICITE DES REUNIONS

**ARTICLE 31** : INDEMNISATION DES REPRESENTANTS DES ORGANISATIONS SYNDICALES PARTICIPANT AUX REUNIONS DE LA CPNE-FP

**ARTICLE 32** : SIEGE

**ARTICLE 33** : SECRETARIAT

## **TITRE 3 : ORGANISATION ET INDEMNISATION DES MEMBRES DES INSTANCES PARITAIRES**

**ARTICLE 34** : ORGANISATION DES INSTANCES PARITAIRES

**ARTICLE 35** : GROUPES DE TRAVAIL PARITAIRES

**ARTICLE 36** : REUNIONS PREPARATOIRES

**ARTICLE 37** : AUTORISATION D'ABSENCE POUR PARTICIPER AUX INSTANCES PARITAIRES

**ARTICLE 38** : INDEMNISATION DES INSTANCES PARITAIRES

**ARTICLE 39** : INDEMNISATION DES FRAIS DE TRANSPORT

**ARTICLE 40** : INDEMNISATION DES FRAIS DE RESTAURATION ET D'HEBERGEMENT

**ARTICLE 41** : MODALITES DE REMBOURSEMENT

**ARTICLE 42** : REUNIONS PARITAIRES LIEES A LA FORMATION

## **TITRE 4 : DISPOSITIONS DIVERSES**

**ARTICLE 43** : ENTREE EN VIGUEUR – DEPOT – EXTENSION

**ARTICLE 44** : ADHESION

**ARTICLE 45** : FORCE OBLIGATOIRE DE L'ACCORD

**ARTICLE 46** : REVISION – DENONCIATION

## **PREAMBULE**

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, par le biais d'un accord, une Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation (Article L.2232-9 nouveau du Code du travail).

Dans ce cadre, les partenaires sociaux de la branche de la céramique se sont rencontrés au cours de diverses réunions pour mettre en place la Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation.

La branche ayant déjà instituée, en son sein, une Commission Paritaire de Négociation ainsi qu'une Commission Paritaire d'Interprétation et de Conciliation, les partenaires sociaux ont décidé de réunir ces deux instances pour créer la Commission Paritaire Permanente de Négociation, d'Interprétation et de Conciliation (CPPNIC).

Les règles de fonctionnement des instances paritaires de la branche sont régies par le présent accord et seront dissociés selon l'instance concernée.

Le présent accord annule et remplace l'ensemble des dispositions d'accord antérieur qui ont le même objet.

- L'Accord national professionnel relatif à la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle des industries céramiques de France du 28 avril 2015 ;
- L'Accord de branche relatif au fonctionnement des instances paritaires de la branche des industries céramiques de France du 12 novembre 2015 ;
- L'Accord de branche portant modification de l'article G28 de la convention collective des industries céramiques de France du 14 juin 2016.

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

Le présent accord s'applique à l'ensemble des entreprises, des établissements et des salariés relevant de la Convention Collective des Industries des Céramiques de France (CCN n°1558).

PS  
SFC  
pm

# **TITRE 1 : COMMISSION PARITAIRE PERMANENTE DE NEGOCIATION, D'INTERPRETATION ET DE CONCILIATION**

## **PARTIE 1 : COMMISSION PARITAIRE PERMANENTE DE NEGOCIATION, D'INTERPRETATION ET DE CONCILIATION DANS SON ROLE DE NEGOCIATION**

### **ARTICLE 1 : MISSIONS DE LA COMMISSION PARITAIRE PERMANENTE DANS SON ROLE DE NEGOCIATION**

La CPPNIC par rapport à la négociation a pour rôle de :

- se réunir en vue des négociations périodiques obligatoires, et en général, pour toute négociation décidée par les partenaires sociaux de la branche, y comprise en lien avec la CPNE-FP ;
- définir son agenda social dans les conditions visées à l'alinéa 2 de l'article L.2222-3 du Code du Travail. L'agenda social (dates et thèmes) est élaboré en fin d'année civile pour l'année à venir. Pour préparer cet agenda social, les organisations syndicales peuvent communiquer au secretariat de la CPPNI, dans un délai de 15 jours avant la réunion paritaire, les thèmes de négociation qu'elles proposent pour l'année à venir. Ces thèmes sont ensuite fixés en séance ;
- définir les engagements réciproques entre les parties dans le champ conventionnel des négociations de la branche IDCC 1558, s'agissant des dispositions relatives aux avantages individuels et collectifs acquis, à la sécurisation des dispositions conventionnelles et des accords de branches conclus antérieurement aux dispositions de la loi travail et des ordonnances la concernant, aux rapports entre les dispositions conclues au niveau de la branche et autres champs collectifs de négociations.
- représenter la branche céramique, notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics ;
- exercer un rôle de veille sur les conditions de travail et l'emploi ;
- établir un rapport annuel d'activité qu'elle verse dans la base de données nationale mentionnée à l'article L.2231-5-1 du code du travail.

Ce rapport comprend:

- un bilan des accords collectifs d'entreprise relatifs à la durée du travail, au travail à temps partiel, aux congés et au compte épargne temps ainsi que tous les autres thèmes ;
  - l'impact de ces accords sur les conditions de travail des salariés et sur la concurrence entre les entreprises de la branche ;
  - le cas échéant, des recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées.
- exercer les missions d'observatoire paritaire mentionnées à l'article L.2232-10 du Code du Travail ;

PJ  
SF  
PR

- recevoir les conventions et accords d'entreprise notamment ceux comportant des stipulations relatives à la durée du travail, au travail à temps partiel, aux congés et au compte épargne temps ainsi que tous les autres thèmes dans sa mission d'observatoire de la négociation de branche, conclus par les groupes, les entreprises ou les établissements de la céramique ;

Les membres de la CPPNIC dans leur mission d'observatoire, porteront une attention particulière aux dispositions de ces conventions et accords correspondant notamment à la mise en œuvre d'une disposition législative et pour lesquelles il y a absences au niveau de la branche de stipulations portant sur le même objet.

S'il ne revient pas à l'observatoire un rôle de validation ou non des accords transmis à la branche, il convient toutefois de souligner que les accords et avenants de révision sont légalement soumis à des conditions de validité, et que leur inobservation conduit à ce qu'ils soient réputés non écrits.

S'il surgit à ce propos une contestation quant à la validité des conditions de conclusion d'un accord ou avenant de révision d'un accord, ayant pour effet que ce dernier devienne réputé non écrit, cette information devra être portée à la connaissance des membres de l'observatoire dans des conditions d'information identiques à celles ayant conduit à la transmission de l'accord.

La partie signataire d'un accord ou avenant ayant fait l'objet d'une transmission, qui exerce son droit à la dénonciation de celui-ci, est dans les mêmes conditions invitée à en informer la branche

Sur la base des informations reçues, les membres de la CPPNIC devront pouvoir faire des propositions d'amélioration des garanties collectives, des conditions de travail et l'emploi dans la branche.

## **ARTICLE 1-1 : MISSION DE VEILLE DES CONDITIONS DE TRAVAIL ET D'EMPLOI**

Il est rappelé que la mission de veille des conditions de travail et d'emploi dévolue à la CPPNIC est complémentaire de la mission conférée à la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (CPNE-FP).

En effet, la CPNE-FP doit être informée sur la situation de l'emploi dans le champ d'application de la convention collective nationale et son évolution prévisible. Elle doit également étudier l'évolution de l'emploi. Dans le cadre de cette mission de veille de l'emploi, la CPNE-FP établit une (1) fois par an un bilan sur ce sujet.

La CPNE-FP conserve cette prérogative de veille de l'emploi et décide que son bilan soit présenté, à titre d'information, une (1) fois par an à la CPPNIC.

Quant à la mission de veille des conditions de travail, et l'emploi, cette dernière relève des sujets traités à la CPPNIC notamment à travers l'analyse du rapport annuel d'activité.

La Commission établira, une (1) fois par an – avant la fin du 1<sup>er</sup> semestre de l'année n+1 – un bilan portant sur :

- la durée du travail (temps plein, temps partiel, travail posté, travail de nuit...)



- le nombre d'accidents du travail, de maladies professionnelles, d'inaptitudes déclarées par la médecine du travail
- des dispositions négociées dans la branche en rapport à la prévention des risques professionnels et de la pénibilité, l'amélioration des conditions de travail, visant à renforcer la sécurité et garantir la santé des travailleurs.
- la rémunération
- l'égalité professionnelle
- la nature et le nombre de contrats de travail
- la présentation du rapport fait pour la CPNE-FP sur l'évolution de l'emploi.
- les accords collectifs d'entreprises relatifs à la durée du travail, à la répartition et aménagements des horaires, au repos, aux congés payés, au compte épargne-temps.

Les thèmes listés dans l'accord ne sont donnés qu'à titre indicatif. Pour chacune des rubriques, une présentation des résultats par sexe (H/F) et par catégorie socio-professionnelle (CSP) sera faite. Les résultats seront présentés par branche métier afin de pouvoir mieux étudier la concurrence des entreprises dépendant du même secteur d'activité. L'établissement du bilan devra assurer l'anonymat des entreprises ayant répondu.

Ces accords doivent être communiqués par les entreprises à la CPPNIC via l'adresse email suivante : juridique@ceramique-france.fr, dans un délai maximum d'un mois à compter de la réception du récépissé de validation de l'accord par la DIRECCTE. L'envoi de l'accord doit être accompagné du récépissé de validation de la DIRECCTE.

Lorsque l'employeur transmet les accords à la commission, il doit en informer les autres parties à la négociation ainsi que les signataires de l'accord.

L'envoi de l'accord doit se faire en format PDF et les noms et prénoms des négociateurs et des signataires devront être masqués. Il est alors demandé aux entreprises de ne conserver que la qualité des négociateurs et des signataires de l'accord et le cas échéant leur attache syndicale respective.

La CPPNIC accusera réception des conventions et accords qui lui seront transmis. Cet accusé de réception ne préjugera en rien de la conformité et de la validité de ces accords collectifs d'entreprise au regard des dispositions du Code du Travail et en particulier au regard des formalités de dépôt et de publicité des accords.

Le rapport établi permettra aux partenaires sociaux de la branche d'étudier l'impact de ces accords sur les conditions de travail des salariés et sur la concurrence entre les entreprises de la branche. Chacune des organisations syndicales représentatives au niveau de la branche pourra joindre au rapport une contribution écrite synthétique, contribution pouvant porter sur des recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées.

Pour rappel, les salariés appelés à négocier en entreprise ont la possibilité de prendre attache auprès des organisations syndicales représentatives, pour se faire assister dans cette négociation par un salarié mandaté. De même, ne peuvent pas avoir mandat pour négocier et conclure des accords collectifs de travail, les salariés qui, en raison des pouvoirs qu'ils détiennent, peuvent être assimilés à l'employeur, ainsi que les salariés apparentés à l'employeur (conjoint, partenaire lié par un pacte civile de solidarité, concubin, ascendants, descendants, frères, sœurs ou alliés au même degré).

## **ARTICLE 1-2 : INFORMATION DE L'OUVERTURE DE NEGOCIATIONS**

L'obligation est faite aux entreprises d'informer les organisations syndicales de salariés et d'employeurs représentatives de la branche des Industries Céramiques Françaises de l'ouverture de négociation collective.

## **ARTICLE 2 : MEMBRES DE LA COMMISSION PARITAIRE PERMANENTE DANS SON ROLE DE NEGOCIATION**

La CPPNIC par rapport à la négociation comprend quatre (4) représentants de chaque organisation syndicale de salariés représentative dans la branche et un nombre égal de représentants de l'organisation professionnelle d'employeurs.

Les organisations syndicales et patronales devront veiller à la mixité de leur représentation.

Les organisations syndicales de salariés ainsi que l'organisation professionnelle d'employeurs feront connaître par écrit (courriel ou courrier), auprès du secrétariat de la Commission, les noms de leurs représentants au plus tard deux (2) jours ouvrés avant la réunion.

Lorsque la réunion porte sur un sujet demandant une technicité particulière, chaque organisation syndicale de salariés et l'organisation professionnelle d'employeurs ont la possibilité de procéder à une désignation exceptionnelle. Cette dernière ne pourra pas conduire à avoir plus de quatre (4) représentants par organisation syndicale de salariés et d'un nombre égal de représentants d'employeurs au sein de la CPPNIC. Elle devra être adressée, par écrit au secrétariat de la Commission, cinq (5) jours ouvrés avant la date de la réunion. La désignation cessera de prendre effet lorsque le sujet ne sera plus abordé en réunion.

Lorsque la Commission est amenée à représenter la branche vis-à-vis des pouvoirs publics, cette dernière sera composée d'un (1) représentant par organisation syndicale de salariés représentative dans la branche et d'un nombre égal de représentants de l'organisation professionnelle d'employeurs. Les représentants de chaque organisation syndicale de salariés et d'employeurs devront être désignés, par écrit, auprès du secrétariat de la Commission.

## **ARTICLE 3 : PRESIDENCE DE LA COMMISSION PARITAIRE PERMANENTE DANS SON ROLE DE NEGOCIATION**

Le mandat de Président est assuré par l'organisation professionnelle d'employeurs.

Le secrétariat de la séance sera assuré par le représentant du secrétariat de la Commission.

## **ARTICLE 4 : SECRETARIAT DE LA COMMISSION PARITAIRE PERMANENTE DANS SON ROLE DE NEGOCIATION**

Le secrétariat de la Commission est assuré par le Responsable des Affaires Sociales de la Confédération des Industries Céramiques de France (CICF).

Handwritten signatures and initials in the bottom right corner, including 'SF', 'P', and 'P/B'.



Le secrétariat a pour mission :

- d'assurer la réception et la transmission de tout document entrant dans le champ d'intervention et de compétence de la Commission ;
- d'assurer le bon fonctionnement administratif de la Commission (à savoir organiser la réunion de la commission ; convoquer les membres de la commission ; assurer la préparation du dossier) ;
- d'établir les comptes-rendus, procès-verbaux de la réunion conformément aux positions exprimées.
- adresser, dans les conditions légales, un exemplaire de tout accord de branche signé, à chacune des organisations syndicales représentatives des salariés au niveau de la branche et organisations représentatives des employeurs à ce même niveau, en assurer le dépôt et demande d'extension.

## **ARTICLE 5 : CONVOCATION DE LA COMMISSION PARITAIRE PERMANENTE DANS SON ROLE DE NEGOCIATION**

La CPPNIC par rapport à la négociation se réunit selon l'agenda social.

Le secrétariat convoque les organisations syndicales représentatives membres de la Commission dix (10) jours ouvrés avant la date de réunion prévue.

Chaque organisation syndicale reçoit les documents dans la mesure du possible au minimum cinq (5) jours ouvrés avant les réunions préparatoires.

## **ARTICLE 6 : DEROULEMENT DE LA REUNION DE LA COMMISSION PARITAIRE PERMANENTE DANS SON ROLE DE NEGOCIATION**

La CPPNIC par rapport à la négociation se réunit entre six (6) et dix (10) fois par an.

Chaque fois que les membres de la Commission participent aux réunions ainsi qu'aux réunions préparatoires, le temps consacré à ces réunions est considéré comme du temps de travail effectif dans les limites accordées d'un commun accord entre les organisations syndicales de salariés et des employeurs et ne doit conduire à aucune perte de rémunération.

Le Président dirige les débats et veille au bon déroulement des réunions.

Le secrétariat rédige les comptes-rendus des réunions. Chaque compte-rendu est approuvé lors de la réunion suivante.

Il est tenu au siège de la CPPNIC un registre de ces comptes-rendus.

PT  
SF  
DR  
PR

## **ARTICLE 7 : FONCTIONNEMENT DE LA COMMISSION PARITAIRE PERMANENTE DANS SON ROLE DE NEGOCIATION**

En cas de conclusion d'accords ou d'avenants collectifs de branche, la validité des textes suit les dispositions légales et réglementaires applicables en la matière.

En ce qui concerne les réunions préparatoires, ces dernières sont régies par les dispositions de l'article 36 du présent accord.

## **PARTIE 2: COMMISSION PARITAIRE PERMANENTE DE NEGOCIATION, D'INTERPRETATION ET DE CONCILIATION DANS SON ROLE DE CONCILIATION**

### **ARTICLE 8 : MISSIONS DE LA COMMISSION PARITAIRE PERMANENTE DANS SON ROLE DE CONCILIATION**

Dans son rôle de conciliation, la CPPNIC :

- veille à une exacte application des dispositions conventionnelles ;
- examine les différends d'ordre individuel, en lien avec l'application d'une ou plusieurs clause(s) de la Convention Collective, de ses annexes ou de ses avenants et de l'ensemble des accords collectifs conclus au niveau de la branche, n'ayant pu trouver de solution dans le cadre de l'entreprise ;
- recherche amiablement la solution aux conflits collectifs nés de l'application de la Convention Collective, de ses annexes ou de ses avenants et de l'ensemble des accords collectifs conclus au niveau de la branche.

### **ARTICLE 9 : MEMBRES DE LA COMMISSION PARITAIRE PERMANENTE DANS SON ROLE DE CONCILIATION**

Dans son rôle de conciliation, la CPPNIC comprend un (1) représentant titulaire et un (1) représentant suppléant de chaque organisation syndicale de salariés représentative dans la branche et un nombre égal de représentants de l'organisation professionnelle d'employeurs.

Les organisations syndicales de salariés ainsi que l'organisation professionnelle d'employeurs procèdent, par écrit auprès du secrétariat de la Commission, à la désignation de leurs représentants.

Les organisations syndicales ou patronales devront veiller à la mixité de leur représentation.

Cette désignation est valable jusqu'au renouvellement de la publication de la représentativité. Les mandats des représentants peuvent être annulés et remplacés à tout moment par écrit (courrier simple), adressé au secrétariat de la Commission.

Seront convoqués pour participer aux réunions les titulaires et les suppléants. Seuls les titulaires voteront ; les suppléants participeront au vote que dans le cadre du remplacement d'un titulaire.



Dans le cas où le différend ne vise que la catégorie des ouvriers et des employés, seules les organisations syndicales représentatives de cette ou de ces catégories peuvent siéger aux réunions de la Commission.

Lorsqu'un membre de la Commission fait partie de l'entreprise dans laquelle le litige est soulevé, ce membre ne peut pas siéger à la réunion de la Commission chargée de concilier.

Si plusieurs membres de la Commission appartiennent à l'entreprise dans laquelle le litige est soulevé, les organisations syndicales pourront, à titre exceptionnel et uniquement pour la réunion concernée, désigner un remplaçant.

## **ARTICLE 10 : PRESIDENCE DE LA COMMISSION PARITAIRE PERMANENTE DANS SON ROLE DE CONCILIATION**

Lorsqu'elle intervient dans son rôle de Conciliation, la CPPNIC procède, en début de chaque séance, à la désignation en son sein d'un Président et d'un Vice-Président de séance.

Le mandat de Président doit être assuré alternativement par un représentant patronal et un représentant salarié. Le mandat de Vice-Président est automatiquement occupé par un représentant de l'autre collègue.

Le Président et le Vice-Président sont désignés par leur collègue respectif.

La première présidence sera assurée par un représentant de la délégation employeur.

Le Président et le Vice-Président représentent ensemble la Commission dans le cadre de ses activités.

Le secrétariat de la séance sera assuré par le représentant du secrétariat de la Commission.

## **ARTICLE 11 : SECRETARIAT DE LA COMMISSION PARITAIRE PERMANENTE DANS SON ROLE DE CONCILIATION**

Le secrétariat de la Commission dans son rôle de Conciliation est assuré par le Responsable des affaires sociales de la Confédération des Industries Céramiques de France (CICF).

Le secrétariat a pour mission :

- d'assurer la réception et la transmission de tout document entrant dans le champ d'intervention et de compétence de la Commission ;
- d'assurer le bon fonctionnement administratif de la Commission (à savoir organiser la réunion de la commission ; convoquer les membres de la commission ; assurer la préparation du dossier) ;
- d'établir les comptes-rendus, procès-verbaux et avis de la réunion conformément aux positions exprimées.

## **ARTICLE 12 : FONCTIONNEMENT DE LA COMMISSION PARITAIRE PERMANENTE DANS SON ROLE DE CONCILIATION DE LITIGES INDIVIDUELS**

La Commission dans son rôle de Conciliation peut être saisie de tout litige opposant un salarié de la branche à la direction de son entreprise, dès lors que le différend a pour origine une difficulté en rapport à une disposition de la Convention Collective.

Les parties au litige, qui sont obligatoirement convoquées, peuvent être entendues contradictoirement ou séparément par la Commission, dont le rôle est de tenter de faire concilier les parties.

Après avoir entendu les parties, les membres de la Commission délibèrent hors de leur présence :

- si le litige tient à une difficulté d'application d'une ou plusieurs clause(s) conventionnelle(s) et dans l'hypothèse où les parties n'ont pas réussi à concilier, la Commission rend une décision à la majorité absolue des voix des membres présents ou représentés. Dans sa mission de conciliation, la Commission n'ayant pas de compétence d'arbitrage, les parties qui refusent de se soumettre à la décision de la Commission recouvrent leur liberté d'utiliser les voies de recours de droit qui leur sont ouvertes ;
- si le litige tient à une difficulté d'interprétation d'une clause conventionnelle, il est procédé comme prévu par les dispositions de l'article 21 du présent accord. Les parties au litige sont tenues de respecter la décision de la Commission, à moins que celle-ci ait décidé de renvoyer la question à la procédure de révision.

## **ARTICLE 13 : FONCTIONNEMENT DE LA COMMISSION PARITAIRE PERMANENTE DANS SON ROLE DE CONCILIATION DE LITIGES COLLECTIFS**

La Commission dans son rôle de Conciliation est chargée de rechercher une solution à l'amiable aux conflits collectifs qui lui sont soumis.

Le secrétariat de la Commission doit réunir le plus rapidement possible les membres après la saisine par la partie au conflit la plus diligente.

Après avoir entendu les parties, la Commission peut préconiser toute mesure qu'elle juge utile après décision arrêtée à la majorité des 2/3 des voix des membres présents.

Si les recommandations de la Commission sont acceptées par les parties au conflit, il en est immédiatement dressé un procès-verbal, avec l'engagement réciproque des parties de renoncer à toute autre voie de recours.

En cas d'échec de la tentative de conciliation dans un conflit collectif, la Commission peut proposer le recours à un médiateur dans les conditions prévues par la loi.

## **ARTICLE 14 : DEROULEMENT DE LA REUNION DE LA COMMISSION PARITAIRE PERMANENTE DANS SON ROLE DE CONCILIATION**

Chacune des parties peut librement venir exposer sa ou ses demandes à la Commission. Elles peuvent donner leur point de vue sur la ou les dispositions objets de la saisine de la Commission.

Le temps nécessaire à cette participation, par les parties au litige, sera considéré et payé comme du temps de travail effectif par l'entreprise ou l'établissement où est apparu le litige. Chacune des parties procèdera aux remboursements des frais engagés conformément à ses barèmes de remboursement.

Les membres de la Commission entendent les parties puis passent à une phase d'échange et de délibération pour rendre leur avis. Les parties n'assistent pas à cette phase de travaux de la Commission.

Le Président ou le Vice-Président dirige les débats et veille au bon déroulement des séances.

Le secrétariat rédige, dans un délai maximum de trois (3) mois, les comptes-rendus des réunions et avis, sous le contrôle des Présidents et Vice-Présidents de la CPPNIC dans son rôle de conciliation. Si la rédaction d'un extrait de décision s'avère utile, ce dernier devra être rédigé dans un délai maximum d'un (1) mois.

La CPPNIC dans son rôle de Conciliation ne peut valablement délibérer que si au moins trois (3) membres titulaires (ou suppléant en remplacement d'un titulaire absent) par collègue sont présents.

Chaque représentant peut donner pouvoir à un autre membre de la Commission, de son choix, du même collègue.

Le représentant choisi devra justifier lors de la réunion de la Commission qu'il a reçu pouvoir du représentant dans l'impossibilité de siéger. Le pouvoir donné au membre sera établi par écrit, daté et signé par le représentant. Il ne peut pas être donné un pouvoir permanent pour être représenté aux réunions de la Commission. Les représentants n'ont pas à justifier de leur impossibilité de siéger.

Le nombre de pouvoirs est limité à un (1) par représentant.

Lorsque la Commission siège en tant que Commission de Conciliation, le secrétaire rédige les procès-verbaux de conciliation ou de non conciliation des réunions afférentes aux litiges individuels et collectifs, dans le cadre de l'accord intervenu.

Le procès-verbal de conciliation est signé par les membres de la Commission présentes en séance et les parties au litige ou au conflit.

En cas de non-conciliation, un procès-verbal de désaccord, reprenant succinctement la position réciproque des parties, est établi. Ce dernier sera signé par l'ensemble des membres de la Commission présent en séance ainsi que les parties au litige ou au conflit.

Les procès-verbaux et avis sont adressés, par le secrétariat de la Commission, dans un délai maximum de trois (3) mois suivants la date de la réunion :

- aux parties au litige ou au conflit ;
- à l'ensemble des membres de la Commission ;



- aux organisations syndicales signataires de la Convention Collective et aux organisations syndicales représentatives dans la branche.

Il est tenu au siège de la CPPNIC un registre de ces procès-verbaux et avis.

### **PARTIE 3: COMMISSION PARITAIRE PERMANENTE DE NEGOCIATION, D'INTERPRETATION ET DE CONCILIATION DANS SON ROLE D'INTERPRETATION**

#### **ARTICLE 15 : MISSIONS DE LA COMMISSION PARITAIRE PERMANENTE DANS SON ROLE D'INTERPRETATION**

Dans son rôle d'interprétation, la CPPNIC :

- veille à une exacte application des dispositions conventionnelles ;
- règle les difficultés d'interprétation donnant lieu à des litiges de portée collective relatifs à l'application dans les entreprises de la branche des dispositions de la présente Convention Collective, de ses annexes ou de ses avenants et de l'ensemble des accords collectifs conclus au niveau de la branche ;
- 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 ;
- résout les difficultés d'interprétation des différents textes conventionnels de la branche.

#### **ARTICLE 16 : MEMBRES DE LA COMMISSION PARITAIRE PERMANENTE DANS SON ROLE D'INTERPRETATION**

La CPPNIC comprend un (1) représentant titulaire et un (1) représentant suppléant de chaque organisation syndicale de salariés représentative dans la branche et un nombre égal de représentants de l'organisation professionnelle d'employeurs.

Les organisations syndicales de salariés ainsi que l'organisation professionnelle d'employeurs procèdent, par écrit auprès du secrétariat de la Commission, à la désignation de leurs représentants.

Les organisations syndicales ou patronales devront veiller à la mixité de leur représentation.

Cette désignation est valable jusqu'au renouvellement de la publication de la représentativité. Les mandats des représentants peuvent être annulés et remplacés à tout moment par écrit (courrier simple), adressé au secrétariat de la Commission.

Seront convoqués pour participer aux réunions les titulaires et les suppléants. Toutefois, seuls les titulaires voteront ; les suppléants ne participeront au vote que dans le cadre du remplacement d'un titulaire absent.

Dans le cas où le différend ne vise que la catégorie des ouvriers et des employés, seules les organisations syndicales représentatives de cette ou de ces catégories peuvent siéger aux

réunions de la Commission.

Lorsqu'un membre de la Commission fait partie de l'entreprise dans laquelle le litige est soulevé, ce membre ne peut pas siéger à la réunion de la Commission chargée d'interpréter ou de concilier.

Si plusieurs membres de la Commission appartiennent à l'entreprise dans laquelle le litige est soulevé, les organisations syndicales pourront, à titre exceptionnel et uniquement pour la réunion concernée, désigner un remplaçant.

## **ARTICLE 17 : PRESIDENCE DE LA COMMISSION PARITAIRE PERMANENTE DANS SON ROLE D'INTERPRETATION**

La CPPNIC lorsqu'elle intervient dans son rôle d'Interprétation procède, en début de chaque séance, à la désignation en son sein d'un Président et d'un Vice-Président.

Le mandat de Président doit être assuré alternativement par un représentant patronal et un représentant salarié. Le mandat de Vice-Président est automatiquement occupé par un représentant de l'autre collègue.

Le Président et le Vice-Président sont désignés par leur collègue respectif.

La première présidence sera assurée par un représentant de la délégation d'employeurs.

Le Président et le Vice-Président représentent ensemble la Commission dans le cadre de ses activités.

Le secrétariat de la séance sera assuré par le représentant du secrétariat de la Commission.

## **ARTICLE 18 : SECRETARIAT DE LA COMMISSION PARITAIRE PERMANENTE DANS SON ROLE D'INTERPRETATION**

Le secrétariat de la Commission est assuré par le Responsable des affaires sociales de la Confédération des Industries Céramiques de France (CICF).

Le secrétariat a pour mission :

- d'assurer la réception et la transmission de tout document entrant dans le champ d'intervention et de compétence de la Commission ;
- d'assurer le bon fonctionnement administratif de la Commission (à savoir organiser la réunion de la commission ; convoquer les membres de la commission ; assurer la préparation du dossier) ;
- d'établir les comptes-rendus, procès-verbaux et avis de la réunion conformément aux positions exprimées.

## **ARTICLE 19 : SAISINE DE LA COMMISSION PARITAIRE PERMANENTE DANS SON ROLE D'INTERPRETATION**

La CPPNIC est obligatoirement saisie en cas de demande d'interprétation :

- soit à l'initiative d'une ou plusieurs organisations syndicales représentatives de la branche ou dans les entreprises relevant de la Convention Collective ;
- soit à l'initiative d'une direction d'entreprise ;
- soit à la demande express du juge ou du conseiller en charge de régler le litige en cas de procédure judiciaire.

Toute demande devra être adressée au secrétariat de la Commission par lettre recommandée avec accusé de réception.

La demande doit mentionner le(s) article(s) de la Convention Collective ou des accords nationaux concernés et être accompagnée d'un exposé résumant l'origine du litige, les positions réciproques des parties et comporter les pièces éventuelles nécessaires à la compréhension du différend.

En cas de dossier incomplet, la demande sera rejetée automatiquement. Un courrier d'explication du refus sera envoyé.

Le secrétariat convoque l'ensemble des membres de la Commission au plus tard dans le délai d'un (1) mois à compter de la date de présentation de la lettre de saisine.

Chaque membre reçoit, avec la convocation, l'ensemble des éléments communiqués lors de la saisine de la Commission.

Le secrétariat convoque, dans le même délai, chacune des parties au litige.

La réunion peut, d'un commun accord, se tenir à la suite d'une réunion paritaire déjà programmée.

## **ARTICLE 20 : DEROULEMENT DE LA REUNION DE LA COMMISSION PARITAIRE PERMANENTE DANS SON ROLE D'INTERPRETATION**

Chacune des parties peut librement venir exposer sa ou ses demandes à la Commission. Elles peuvent donner leur point de vue sur la ou les dispositions objets de la saisine de la Commission.

Le temps nécessaire à cette participation, par les parties au litige, sera considéré et payé comme du temps de travail effectif par l'entreprise ou l'établissement où est apparu le litige. Chacune des parties procèdera aux remboursements des frais conformément à ses barèmes de remboursement.

Les membres de la Commission entendent les parties puis passent à une phase d'échanges et de délibération pour rendre leur avis. Les parties n'assistent pas à cette phase de travaux de la Commission.

Le Président ou le Vice-Président dirige les débats et veille au bon déroulement des séances.

Le secrétariat rédige, dans un délai maximum de trois (3) mois, les comptes-rendus des réunions et avis, sous le contrôle du Président et du Vice-Président de la CPPNIC. Si la rédaction d'un extrait de décision s'avère utile, ce dernier devra être rédigé dans un délai maximum d'un (1) mois.

Handwritten signatures and initials in the bottom right corner of the page. There are three distinct marks: a large signature that appears to be 'FBI', a signature that appears to be 'PN', and a signature that appears to be 'SF'.



La CPPNIC ne peut valablement délibérer que si au moins trois (3) membres titulaires (ou suppléant en remplacement d'un titulaire absent par collègue) sont présents.

Chaque représentant peut donner pouvoir à un autre membre de la Commission, de son choix, du même collègue.

Le représentant choisi devra justifier lors de la réunion de la Commission qu'il a reçu pouvoir du représentant dans l'impossibilité de siéger. Le pouvoir donné au membre sera établi par écrit, daté et signé par le représentant. Il ne peut pas être donné un pouvoir permanent pour être représenté aux réunions de la Commission. Les représentants n'ont pas à justifier de leur impossibilité de siéger.

Le nombre de pouvoirs est limité à un (1) par représentant.

Lorsque la Commission siège en tant que Commission d'Interprétation, le secrétaire de séance rédige des avis. Les avis sont signés par l'ensemble des membres de la Commission présents à la séance.

Les procès-verbaux et avis sont adressés, par le secrétariat de la Commission, dans un délai maximum de trois (3) mois suivants la date de la réunion :

- aux parties au litige;
- à l'ensemble des membres de la Commission ;
- aux organisations syndicales signataires de la Convention Collective et aux organisations syndicales représentatives dans la branche.

Il est tenu au siège de la CPPNIC un registre de ces procès-verbaux et avis.

## **ARTICLE 21 : FONCTIONNEMENT ET MODALITES DE VOTE DE LA COMMISSION PARITAIRE PERMANENTE DANS SON ROLE D'INTERPRETATION**

La Commission dans son rôle d'interprétation, est chargée d'examiner et de tenter de régler toute difficulté d'interprétation de la Convention Collective, de ses annexes, de ses avenants et des accords collectifs conclus au niveau de la branche, dans le cadre de sa saisine.

Dans ce cadre, la Commission peut :

- Emettre une décision motivée sur l'interprétation à donner sur une ou plusieurs clauses sur lesquelles porte le différend. Cette décision s'impose à chaque partie dès lors qu'elle aura recueilli au moins 2/3 des voix des membres présents.  
Lorsque la commission rend sa décision à la majorité des 2/3, cette dernière aura valeur d'avis.  
Lorsque la commission rend sa décision à l'unanimité, cette dernière est renvoyée à la CPPNIC dans son rôle de négociation pour acter le point dans le cadre d'un accord.
- Dresser et signer un procès-verbal afin d'exposer les points de vue respectifs lorsque la Commission ne rend pas sa décision au 2/3 des voix. Dans ce cas la Commission renvoie l'examen de la disposition litigieuse à la procédure de révision de l'article G.30 b) de la Convention collective.



**Les modalités de vote sont les suivantes :**

A l'occasion de chaque décision, le collège "employeurs" et le collège "salariés" doivent disposer d'un même nombre de voix.

Chaque organisation syndicale représentative présente ou représentée dispose d'une voix et le collège "employeurs" dispose du total des voix des organisations syndicales représentatives présentes ou représentées.

**TITRE 2 : COMMISSION PARITAIRE NATIONALE DE  
L'EMPLOI ET DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE**

**ARTICLE 22 : OBJET**

Le présent accord, établi en conformité avec les dispositions de la Convention Collective Nationale des Industries Céramiques de France, a pour objet de déterminer et de préciser les modalités de fonctionnement de la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle, ci-après la CPNE-FP.

La Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle pourra notamment demander à l'Observatoire des métiers :

- de dresser un portrait statistique des emplois et des qualifications (effectifs, répartition géographique ...) et qualitatif (cartographie des métiers, référentiels de compétences...);
- d'anticiper les évolutions qualitatives et quantitatives de l'emploi ;
- d'identifier les métiers et compétences clés ;
- de mener tous travaux d'analyse et d'étude nécessaire à la mise en œuvre de la GPEC de branche, autant que de besoin régionalisée ;
- de conduire des études et recherches en matière de formation professionnelle,
- notamment CQP, CQPI, titres professionnels, mais également dans le domaine de l'apprentissage ;
- de mettre à disposition de l'ensemble des entreprises un descriptif des activités et compétences requises pour l'exercice des métiers de la branche et de diffuser les informations recueillies auprès des fédérations syndicales d'employeurs et de salariés concernées ;
- des documents analytiques décrivant les caractéristiques socio-professionnelles de la branche et leurs évolutions ;

*Handwritten signatures and initials:*  
PJA  
SF  
PB  
PM

- des études de synthèse portant sur un métier ou une catégorie de métiers, ou encore des études prospectives transversales portant sur une problématique donnée ;
- des états informatifs du type : nomenclature de fonctions, listes des diplômes, des titres ou des certificats de qualification professionnelle existant dans la branche, ou au répertoire des métiers.

## **ARTICLE 23 : COMPOSITION DE LA COMMISSION PARITAIRE NATIONALE DE L'EMPLOI ET DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE**

La CPNE-FP est composée de deux représentants par organisation syndicale représentative de la branche (ci-après les organisations syndicales) et d'un nombre équivalent de représentants d'employeur.

## **ARTICLE 24 : GROUPES DE TRAVAIL**

Afin d'optimiser les travaux, il peut être proposé à la CPNE-FP de mettre en place un groupe de travail.

## **ARTICLE 25 : DESIGNATION DES PRESIDENTS**

La CPNE-FP désigne en son sein un Président et un Vice-Président dont la durée du mandat est fixée à deux ans.

Le mandat de Président doit être assuré alternativement par un représentant patronal et un représentant salarié. Le mandat de Vice-Président est automatiquement occupé par un représentant de l'autre collège.

Le Président et le Vice-Président sont désignés par leur collège respectif.

La présidence et la vice-présidence assurées par les organisations syndicales se feront selon le calendrier suivant :

- CFDT
- CFTC
- CFE/CGC
- FO
- CGT

La première présidence sera assurée par un représentant de la délégation salariée.

Le Président et le Vice-Président représentent ensemble la Commission dans le cadre de ses activités.

En cas de vacance d'un mandat, il est procédé dans les meilleurs délais à la convocation d'une réunion chargée d'organiser une nouvelle désignation.



Handwritten signatures and initials at the bottom right of the page, including what appears to be 'SF' and 'PA'.

## **ARTICLE 26 : ATTRIBUTIONS**

L'ordre du jour de chaque réunion est arrêté par le Président et le Vice-Président, en fonction des propositions faites par les organisations. Le Président et le Vice-Président assurent la tenue des séances. Ils rendent compte annuellement de leur mandat.

Il est tenu procès-verbal des séances. Les procès-verbaux sont signés, par le Président et le Vice-Président, et proposés à l'adoption lors de la réunion suivante.

La gouvernance paritaire veille à la mise en œuvre des décisions prises en Commission Paritaire Nationale.

## **ARTICLE 27 : DISPOSITIONS GENERALES**

Conformément à l'article 22 du présent accord, la CPNE-FP suit régulièrement les travaux de l'observatoire dont les résultats lui sont communiqués.

La CPNE-FP peut être amenée à rendre des avis sur des questions entrant dans son champ de compétence.

La CPNE-FP ne peut valablement délibérer que si chaque collège compte au moins trois représentants.

Les décisions sont prises par un vote à la majorité absolue des suffrages exprimés.

Chaque représentant peut donner pouvoir à un autre membre de la Commission, de son choix, du même collège.

Le représentant choisi devra justifier lors de la réunion de la Commission qu'il a reçu pouvoir du représentant dans l'impossibilité de siéger. Le pouvoir donné au membre sera établi par écrit, daté et signé par le représentant. Il ne peut pas être donné un pouvoir permanent pour être représenté aux réunions de la Commission. Les représentants n'ont pas à justifier de leur impossibilité de siéger.

Le nombre de pouvoirs est limité à deux (2) par représentant.

En cas de démission d'un des représentants, l'organisation syndicale des salariés ou l'organisation patronale concernée procède à une nouvelle désignation.

Chaque représentant des représentations syndicales que des organisations patronales dispose d'une voix.

Les votes ont lieu à bulletin secret lorsqu'au moins un participant le demande.

Handwritten signatures and initials in the bottom right corner. There are several scribbles, including what looks like 'SF', 'PJ', and 'pm'.

## ARTICLE 28 : MISSIONS

Les missions et les attributions de la CPNE-FP sont les suivantes :

- se prononcer sur toutes les missions qui sont dévolues à la CPNE par accord national interprofessionnel, ainsi que toutes celles qui lui seront confiées par la Commission Paritaire Nationale ;
- suivre l'application des accords conclus, les priorités et les moyens de la formation professionnelle ;
- établir la liste des formations éligibles au titre du Compte Personnel de Formation ;
- définir et de transmettre à l'OPCA les taux de prise en charge des formations ;
- valider les organismes de formation des métiers de la céramique ;
- définir et promouvoir la politique de formation dans le champ d'application de la Convention Collective Nationale, sur la base des orientations arrêtées par la négociation de branche ;
- rechercher, étudier et proposer les axes prioritaires de formation ;
- participer à l'étude des moyens de formation, de perfectionnement et de réadaptation professionnelle pour les différents niveaux de qualification ;
- permettre l'information réciproque des organisations membres sur la situation de l'emploi dans le champ d'application de la Convention Collective Nationale et son évolution prévisible ;
- étudier l'évolution de l'emploi ;
- analyser les flux d'emplois et contribuer à leur régularisation en vue de prévenir, ou à défaut de corriger, les déséquilibres entre l'offre et la demande ;

Dans le cadre de ses attributions relatives à l'emploi, la CPNE-FP devra se préoccuper des problèmes d'emploi soulevés par les déséquilibres durables entre l'offre et la demande et des problèmes résultant de l'évolution des qualifications en fonction notamment du vieillissement des salariés de la branche et du renouvellement des compétences.

Au titre de ces missions générales, la CPNE-FP jouera un rôle de concertation, d'étude et de proposition concernant la formation initiale, la conclusion de contrats avec l'Etat et les régions.

La CPNE-FP sera consultée préalablement à la conclusion avec l'Etat, les régions de tous contrats avec la branche professionnelle permettant le développement de la formation professionnelle continue.

Elle définira et fixera les certificats de qualification professionnelle (CQP), les titres ou les préparations aux diplômes, titres et CQP qui lui paraissent devoir être développés.

Elle proposera à la Commission Paritaire Nationale les positionnements des CQP, des titres etc.... qu'elle a entériné.

Elle organisera la promotion, par tous moyens efficaces, des dispositifs qu'elle mettra en œuvre.

La CPNE-FP devra procéder également périodiquement à l'examen :

- de l'évolution des diplômes et titres définis par les instances relevant du Ministère de l'Education Nationale, de la Jeunesse et des Sports ou du Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle ;

- si nécessaire, du bilan de l'ouverture ou de la fermeture des sections d'enseignement technologique et professionnel et des sections de formation complémentaire en tenant compte des particularismes régionaux ;
- de l'évolution des qualifications professionnelles ou des préparations aux diplômes de l'enseignement technologique qui leur paraissent devoir être développées dans le cadre du contrat de professionnalisation ;
- des informations sur les activités de formation professionnelle continue et initiale (contenus, objectifs, validations) menées dans la profession ;
- examiner périodiquement l'évolution quantitative des emplois et des qualifications, notamment le bilan de situation comparé hommes/femmes, et une analyse de la situation des travailleurs handicapés, en tenant compte notamment des travaux réalisés par l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications.

## **ARTICLE 29 : CONVOCATION**

Les convocations sont adressées par courrier postal ou électronique au moins 10 jours ouvrés avant chaque réunion à l'ensemble des organisations syndicales et patronales représentées au sein de la CPNE-FP.

Un bulletin de participation sera envoyé par tout moyen avec un coupon réponse et la possibilité de donner pouvoir en cas d'absence pourra être notifié.

L'ordre du jour de la réunion suivante et les documents préparatoires nécessaires sont transmis en même temps que les convocations.

## **ARTICLE 30 : PERIODICITE DES REUNIONS**

Le nombre minimal de réunions plénières de la CPNE-FP est fixé à deux (2) par an.

Le nombre de réunions pourra toutefois être augmenté en fonction des besoins et notamment dans le cadre de problématiques particulières.

Ces réunions supplémentaires sont organisées, soit à la demande conjointe du Président et du Vice-Président, soit à la demande d'au moins la moitié des membres de la commission.

Les groupes de travail se réunissent en fonction des besoins, et du calendrier défini, conformément à l'article 41 du présent accord.

## **ARTICLE 31 : INDEMNISATION DES REPRESENTANTS DES ORGANISATIONS SYNDICALES PARTICIPANT AUX REUNIONS DE LA CPNE-FP**

Les conditions de participation, de rémunération et d'indemnisation des salariés qui participent aux réunions de la CPNE-FP sont fixées au titre 3 de l'accord.

## **ARTICLE 32 : SIEGE**

Le siège de la CPNE-FP et son secrétariat sont fixés au siège social de la CICF au 2 bis rue Michelet – 92 130 ISSY-LES-MOULINEAUX.

## **ARTICLE 33 : SECRETARIAT**

Le secrétariat de la CPNE-FP est assuré par le service des affaires sociales de la Confédération des Industries Céramiques de France.

FR  
SF  
pu  
[Signature]

## TITRE 3 : ORGANISATION ET INDEMNISATION DES MEMBRES DES INSTANCES PARITAIRES

### ARTICLE 34 : ORGANISATION DES INSTANCES PARITAIRES

Pour tenir compte de la charge imposée aux entreprises, chaque organisation syndicale s'assurera, sauf exception qu'elle justifiera, à ne pas inclure dans leur délégation plus d'un salarié par établissement.

Commission paritaire	Nombre de représentants désignés par les organisations syndicales représentatives au plan national dans la branche	Durée mandat	Nombre de réunions minimum/an à titre indicatif
CPPNIC (dans son rôle de négociation)	4 représentants par organisation syndicale	Renouvellement de la représentativité	6 à 10 réunions
CPPNIC (dans son rôle de conciliation)	2 représentants (un titulaire et un suppléant) par organisation syndicale	Renouvellement de la représentativité	Autant que besoin
CPPNIC (dans son rôle d'interprétation)	2 représentants (un titulaire et un suppléant) par organisation syndicale	Renouvellement de la représentativité	Autant que besoin
CPNE-FP	2 représentants par organisation syndicale	Renouvellement de la représentativité	2 réunions
Commission Paritaire de Suivi des Accords	Fixé par accord	Fixé par accord	Fixé par accord



## **ARTICLE 35 : GROUPES DE TRAVAIL PARITAIRES**

Les groupes de travail paritaires sont réservés aux sujets relevant d'une technicité particulière, qui nécessitent un travail d'expertise en amont des négociations.

Les groupes de travail paritaires sont créés par thème à l'initiative de la CPPNIC.

Ces groupes de travail n'ont pas vocation à négocier ; ils ont pour but de mener une réflexion exploratoire sur les sujets abordés dans le cadre de la négociation.

Leur composition est fixée à deux (2) représentants par organisation syndicale de la branche reconnue représentative au plan national et à un nombre de représentants des employeurs égal au nombre total de représentants des organisations syndicales.

La CPPNIC peut décider de faire appel à un expert, dont le coût sera pris en charge par la CICF.

## **ARTICLE 36 : REUNIONS PREPARATOIRES**

Des réunions préparatoires auront lieu la veille des réunions paritaires selon l'organisation exposée à l'article 40 du présent accord.

La réunion préparatoire pourrait d'un commun accord entre les parties être décalée.

## **ARTICLE 37 : AUTORISATION D'ABSENCE POUR PARTICIPER AUX INSTANCES PARITAIRES**

Tout employeur ou son représentant, d'un salarié appelé à participer à une réunion paritaire, en qualité de représentant d'une organisation syndicale de la branche professionnelle, est tenu de lui accorder une autorisation d'absence en vue d'y participer, pour autant que cette demande lui ait été présentée au moins cinq (5) jours ouvrés avant la date de la réunion.

A l'appui de sa demande, le salarié devra présenter une convocation émanant de son organisation syndicale ou du secrétariat de l'instance professionnelle à l'initiative de la réunion, précisant le jour, l'heure, l'objet et le lieu de la réunion paritaire.

Ces conditions réunies, les employeurs ne pourront pas s'opposer à leur déplacement en vue de participer auxdites commissions. Chaque fois que les salariés sont appelés à participer à une instance paritaire ainsi qu'à une réunion préparatoire, le temps consacré aux réunions est considéré comme temps de travail effectif dans les limites qui sont accordées d'un commun accord entre les organisations syndicales de salariés et des employeurs et ne doit conduire à aucune perte de rémunération.

Dans ce cadre, la durée de l'absence ne sera pas imputée sur le crédit d'heures dont dispose le salarié au sein de son entreprise pour l'accomplissement de ses mandats.

## **ARTICLE 38 : INDEMNISATION DES INSTANCES PARITAIRES**



Les frais engagés par les représentants des organisations syndicales de la branche professionnelle donneront lieu à un remboursement dans les conditions définies ci-après.

Le remboursement des frais engagés sont ceux directement liés à la participation aux réunions des instances paritaires et des réunions préparatoires. Leur remboursement est subordonné à la remise des pièces justificatives originales, attestant de la dépense et du détail des frais engagés :

- originaux des billets de train ou justificatif de voyage (exemple : e-billet) ;
- reçu passager et coupon de la carte d'embarquement en cas de déplacement en avion, répondant aux conditions ci-après ;
- indication sur l'honneur du nombre de km parcourus

Les remboursements seront revalorisés par voie d'avenant.

## **ARTICLE 39 : INDEMNISATION DES FRAIS DE TRANSPORT**

Au titre des frais de transport seront uniquement pris en charge les sommes engagées entre le domicile principal du représentant syndical et le lieu de la réunion paritaire et de la réunion préparatoire, sur présentation et remise de l'original du justificatif de transport (ou de voyage), dans les conditions suivantes :

- **Train** : remboursement SNCF sur la base du titre de transport, pour un trajet effectué en 2<sup>ème</sup> classe ou 1<sup>ère</sup> classe à prix équivalent (Billet prems', IDTGV...), dès lors que le représentant syndical apportera le justificatif du comparatif entre les deux.
- **Avion** : ce moyen de transport restant exceptionnel, les modalités et la prise en charge devront faire l'objet d'une demande écrite par le représentant auprès de la CICF, avant le déplacement.
- **Voiture** : afin de se rendre à la gare ou RER la plus proche du domicile du représentant syndical. Le remboursement s'effectuera sur la base des kilomètres parcourus, au tarif en vigueur retenu par l'administration fiscale et pour un véhicule n'excédant pas 7 CV.

Le remboursement des dépenses annexes éventuelles (parking/péages) est effectué sur remise du justificatif original.

Le trajet du domicile au lieu de la réunion en voiture reste exceptionnel, les modalités et la prise en charge devront faire l'objet d'une demande écrite par le représentant auprès de la CICF, avant le déplacement.

Tout autre déplacement sera remboursé sur la base du tarif du billet de train, 2<sup>nde</sup> classe ou équivalent.



## **ARTICLE 40 : INDEMNISATION DES FRAIS DE RESTAURATION ET D'HEBERGEMENT**

Les remboursements s'effectueront pour chaque participant et par participant, sur présentation et remise du justificatif original et selon le barème suivant :

- **Frais de repas** : remboursement dans la limite de 25 euros par repas du midi et 30 euros par repas du soir.
- **Frais d'hébergement** : remboursement de la chambre d'hôtel sur la base d'un montant réel justifié, dans la limite de 100 euros par nuit, petit déjeuner inclus.

## **ARTICLE 41 : MODALITES DE REMBOURSEMENT**

Dans les conditions ci-dessus énoncées, la CICF prendra en charge le remboursement des dépenses effectuées par chaque représentant des organisations syndicales, dans les limites fixées ci-dessus.

Les participants transmettront au secrétariat de la CICF le formulaire type (fiche de remboursement), remis à cet effet, sur lequel seront mentionnés :

- date et heure de la réunion
- le nom et l'adresse de l'organisation syndicale
- le nom et l'adresse du délégué
- le nom et l'adresse de l'entreprise à laquelle il appartient
- les détails du remboursement
- les justificatifs seront annexés à la fiche de remboursement

Le remboursement se fera par chèque ou par virement et sera effectué et/ou adressé dans le délai de deux semaines suivant la réception de l'intégralité des justificatifs.

Il ne sera pas remboursé d'autres types de dépenses que celles prévues et tout dépassement restera à la charge du participant l'ayant engagé, sauf justification dûment apportée de frais supplémentaires incompressibles (exemple : annulation de la réunion par la CICF) qui seront alors pris en charge en complément.

Dès lors que la réunion paritaire du fait de sa durée exceptionnelle engendre des frais supplémentaires, ils seront pris en charge dans les mêmes conditions. Lorsque de la même façon, le représentant ne peut prévoir son retour le jour de la réunion, il bénéficie également des dispositions en matière d'autorisations d'absence de l'article 37.



## **ARTICLE 42 : REUNIONS PARITAIRES LIEES A LA FORMATION**

Les modalités de remboursement s'appliquent pour les réunions paritaires liées aux Centres de perfectionnement des CFA et pour le Conseil de perfectionnement des Industries céramiques.

## **TITRE 4 : DISPOSITIONS DIVERSES**

### **ARTICLE 43 : ENTREE EN VIGUEUR – DEPOT – EXTENSION**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

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

Il fera l'objet des formalités d'extension prévues par les dispositions légales.

Il est établi en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chaque organisation syndicale représentative au niveau de la branche et pour le dépôt à la Direction des Relations du Travail et au Conseil de prud'hommes de Boulogne-Billancourt, dans les conditions légales et réglementaires.

### **ARTICLE 44 : ADHESION**

Toute organisation syndicale représentative d'employeurs ou de salariés, ainsi que toute association d'employeurs ou tout employeur pris individuellement non signataire pourra y adhérer par simple déclaration auprès de l'organisme compétent.

Elle devra également aviser, par lettre recommandée, toutes les organisations signataires représentatives au sein de la branche et à l'ensemble des organisations syndicales représentatives de la branche.

### **ARTICLE 45 : FORCE OBLIGATOIRE DE L'ACCORD**

Le présent accord ne remet pas en cause les usages, les accords d'entreprise, d'établissement ou de groupe plus favorables aux salariés conclus avant son entrée en vigueur. Les accords d'établissement, d'entreprise, ou de groupe ne pourront déroger aux dispositions du présent accord que dans un sens plus favorable aux salariés.

### **ARTICLE 46 : REVISION – DENONCIATION**

Le présent accord pourra être révisé conformément aux dispositions légales et réglementaires applicables. La demande de révision, accompagnée d'un projet motivé sur les points à réviser, sera notifiée à l'ensemble des organisations syndicales salariales et patronales représentatives de la branche.



La présente Convention pourra être dénoncée à tout moment à la demande de l'une ou de plusieurs des parties signataires ou adhérentes dans les conditions prévues par le Code du Travail.

Fait à Issy-les-Moulineaux, le 29 novembre 2017,

**Pour la CONFEDERATION DES INDUSTRIES CERAMIQUES DE FRANCE**  
- Mr COROUGE, par délégation du Président de la CICF

**Pour les ORGANISATIONS SYNDICALES DE SALARIE suivantes :**

**La FEDERATION NATIONALE DES SALARIES DE LA CONSTRUCTION ET DU BOIS,**  
C. F. D. T., *Mr Roussel Pascal*

**La FEDERATION BATI-MAT-TP – CFTC.,**

**La FEDERATION DE LA CFE/CGCCHIMIE.,**

*Sylvie Fert*

**La FEDERATION NATIONALE DES TRAVAILLEURS DU VERRE ET DE LA CERAMIQUE,**  
C.G.T.,

*DE FOTOLICHEL*

**La FEDERATION GENERALE FORCE OUVRIERE CONSTRUCTION**