

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE  
INDUSTRIES CERAMIQUES DE FRANCE

QUINZIEME AVENANT RELATIF  
A LA CLASSIFICATION DES CADRES

REFRACTAIRES - CARREAU - SANITAIRE  
POTERIE - KAOLIN - FELDSPATH  
PRODUCTEURS DE MATIERES PREMIERES  
POUR LA CERAMIQUE ET LA VERRERIE

I. - DISPOSITIONS GENERALES

Il n'est pas possible d'établir un barème comportant une énumération complète des fonctions exercées, mais il est logique que le développement normal d'une carrière de Cadre, faisant progressivement appel à la valeur professionnelle et augmentant, en conséquence, l'importance des services rendus, entraîne une variation correspondante de la rémunération.

On peut donc prévoir, en dehors des années de début (position I), deux critères déclenchant l'accession à un coefficient hiérarchique supérieur : un critère d'ancienneté jouant automatiquement et un critère relevant exclusivement des fonctions exercées.

L'augmentation automatique des appointements minima concernant les Cadres relève exclusivement de la position II définie ci-après, à l'exclusion des Cadres, position II A, auxquels les trois derniers échelons du coefficient hiérarchique ne s'appliqueront pas obligatoirement.

Les Cadres de la position II sont, en effet, soit souvent des autodidactes exerçant une fonction de Cadre et placés dans une position qui constitue l'aboutissement normal de leur carrière, soit ceux dont la fonction d'étude ou de recherche est d'une nature qui ne se prête pas, le plus souvent, à un accès à un poste de commandement, soit enfin ceux qui, destinés en principe à une promotion ultérieure, sont adjoints à un Cadre de commandement pendant une période complémentaire de formation.

Les positions II A, II B, II C sont hiérarchiquement de même nature. A critères égaux, le passage de l'une à l'autre de ces positions ne constitue pas une promotion. Pour ces trois groupes de Cadres II A, II B, II C, le critère d'ancienneté joue dans l'attribution de tel ou tel coefficient relatif à leur position, réserve faite, d'une part, des promotions au choix, et, d'autre part, des cas particuliers visés au troisième alinéa ci-dessus en ce qui concerne la position II A.

Pour les Cadres de commandement (position III), leur échelonnement hiérarchique est effectué au choix d'après les fonctions exercées. Ces fonctions correspondent à des titres variables suivant les entreprises et les établissements. Leur affectation en positions III A, III B s'effectue donc d'après l'importance réelle de l'emploi tenu et des responsabilités correspondantes.

*la v*  
*Q*  
*CR*

Pour ces raisons mêmes, les positions III A, III B sont indépendantes les unes des autres, en ce sens que des fonctions relevant de la position III A peuvent exister dans une entreprise ou un établissement sans entraîner l'existence d'une ou plusieurs fonctions relevant de la position repère III B, etc., et inversement.

Les entreprises ont toujours la possibilité d'accorder par assimilation à des Cadres possédant une compétence technique ou spéciale, exigée par la nature particulière de leurs fonctions, les mêmes avantages que ceux définis pour les positions III A, III B, indépendamment des critères relatifs à chacune de ces positions.

## II. - DEFINITION DES POSITIONS

a) Position I. - Années de début. - Les dispositions relatives aux années de début s'appliquent au personnel suivant :

- Ingénieurs diplômés dans les termes de la loi, engagés pour remplir une fonction d'Ingénieur ;
- Cadres diplômés, engagés pour remplir des fonctions de Cadres techniques, administratifs ou commerciaux, et titulaires de l'un des diplômes suivants :
  - . Ecole des Hautes Etudes Commerciales,
  - . Ecole libre des Sciences Politiques,
  - . Institut d'Etudes politiques de l'Université de Paris et Instituts analogues (ordonnance 45-2283 du 9 octobre 1945),
  - . Ecoles Supérieures de Commerce reconnues par l'Etat,
  - . Ecole Supérieure des Sciences Economiques et Commerciales (Institut Catholique de Paris),
  - . Ecole de Haut Enseignement Commercial pour jeunes filles,
  - . Agrégations, doctorats, licences universitaires délivrées par les facultés françaises,
  - . Institut commercial relevant d'une faculté.

b) Positions II et III. - Pour l'application des dispositions relatives à ces positions et pour les Cadres administratifs ou commerciaux, seul doit être retenu le critère de la fonction exercée.

Les Cadres autodidactes bénéficient donc de ces dispositions d'après les fonctions effectivement remplies.

c) Les Cadres diplômés des écoles, facultés, etc., visés au paragraphe a) qui auraient conclu un contrat en vue de remplir des fonctions du ressort normal des Annexes relatives aux Ouvriers ou aux ETAM ne sont pas visés par la présente Annexe relative aux Cadres.

De même ne sont pas visés les collaborateurs exerçant des fonctions du ressort de la Convention Collective Nationale relative aux ETAM même affiliés au régime de retraites et de prévoyance des Cadres en raison de leurs coefficients hiérarchiques, affiliation faite en vertu, soit de l'article 4 bis de la Convention Collective Nationale du 14 mars 1947, soit de l'article 36 de l'annexe I à ladite Convention.

### III. - CLASSIFICATION

#### 1° Position I. - Années de début

Les Cadres diplômés, qui débutent comme Cadres ont la garantie d'une progression automatique à l'ancienneté jusqu'à l'âge de 27 ans, moment où leur formation peut être considérée comme acquise et leur permet d'accéder aux fonctions des positions II et III, réserve faite des promotions au choix.

L'indice hiérarchique d'un Cadre débutant, tel qu'il figure au barème des appointements minima garantis, est variable suivant l'âge d'entrée dans la profession, qui se situe normalement à 23 ans.

Pour le Cadre débutant entre 23 et 27 ans, l'indice hiérarchique de début est la moyenne entre l'indice de son âge et celui de 24 ans. Cet indice est majoré chaque année d'un nombre égal de points de manière à atteindre l'indice 100 à 27 ans.

Le Cadre débutant accède obligatoirement à une fonction des positions II et III sous la double condition qu'il ait accompli une période de trois ans en position I et atteint l'âge de 27 ans.

Au cas exceptionnel où le début de carrière se situe à un âge égal ou supérieur à 27 ans, l'indice hiérarchique de début est l'indice 100.

#### 2° Position II

##### II A

Cadre souvent autodidacte exerçant une fonction de Cadre, pour lequel cette position constitue généralement l'aboutissement normal de la carrière.

##### II B

Cadre d'études ou de recherches dont la fonction, quelle que soit sa valeur professionnelle, peut n'être jamais de commandement.

##### II C

Cadre destiné, le plus souvent à une promotion ultérieure suivant les besoins et les possibilités de l'exploitation, attaché à des postes de commandement pour aider les titulaires, mais n'assumant pas pratiquement une responsabilité de commandement.

Les indices hiérarchiques de ces Cadres sont déterminés par l'ancienneté dans la position et dans l'entreprise.

Pour les Cadres II A, les trois derniers échelons d'indice hiérarchique ne s'appliquent pas obligatoirement.

### 3° Position III

#### III A

Cadre choisi pour exercer des fonctions dans lesquelles il met en oeuvre non seulement des connaissances équivalentes à celles sanctionnées par un diplôme, mais aussi des connaissances pratiques étendues sans assumer nécessairement, dans ces fonctions, une responsabilité complète et permanente qui revient en fait à son chef, lequel, dans les petites entreprises, peut être le chef même de l'entreprise.

La place hiérarchique de ce Cadre se situe au-dessus de celle des Cadres placés éventuellement sous son autorité et appartenant aux positions précédentes.

#### III B

Cadre possédant toutes les connaissances pratiques et théoriques exigées par ses fonctions.

Il prend dans l'accomplissement de ses fonctions, les initiatives et les responsabilités qui en découlent, en suscitant, orientant et contrôlant le travail de ses subordonnés.

Ses fonctions entraînent le commandement sur des Cadres des positions précédentes ou impliquent une compétence ou des responsabilités équivalentes

Un poste de ce genre n'existe que s'il est justifié par la nature ou l'importance de l'entreprise.

### 4° Positions supérieures

L'extrême diversité de nature, de structure, de niveau technique et d'importance des entreprises relevant de la présente Convention ne permet pas de définir ces positions supérieures. Les fonctions correspondantes impliquent, davantage que celles des positions précédentes, une haute valeur technique, un commandement étendu, la coordination de plusieurs services d'une entreprise importante, de très larges initiatives et responsabilités.

✓  
OR

Le présent avenant est établi en un nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des parties contractantes et pour le dépôt à la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi de Paris, dans les conditions prévues à l'article L 132-10 du Code du Travail.

Fait à Paris, le 5 Février 1993.

Pour la Confédération des Industries Céramiques de France :

- M. CARRE



Pour le Syndicat National des Producteurs de Feldspath Français :



- R. DAGRADA

Pour les organisations syndicales de salariés :

- La CGT-FO



- La SCAMIC-CGC



