



### **Signataires :**

#### **Organisation(s) patronale(s) :**

- Confédération des industries céramiques de France, agissant au nom des syndicats qu'elle représente ;
- Syndicat national de la Porcelaine française (rattachement des industries de la porcelaine à la CCN par avenant no33 du 5 mai 1999 étendu).

#### **Syndicat(s) de salariés :**

- Fédération générale Force ouvrière des industries céramiques et produits similaires, C.G.T. - F.O. ;
- Syndicat national des cadres, agents de maîtrise et techniciens des industries céramiques, S.C.A.M.I.C. - C.G.C. (sauf pour ce qui concerne les clauses particulières au personnel Ouvrier sous Annexes catégorielles) ;
- Fédération nationale des salariés de la construction et du bois, C.F.D.T. (adhésion par lettre du 8 février 1993).

## **Dispositions générales**

### **Préambule**

La présente Convention Collective Nationale se substitue, pour ce qui concerne les établissements inclus dans son champ d'application, aux Conventions Collectives Nationales suivantes et leurs avenants :

- Convention Collective Nationale des Industries Françaises de Produits Réfractaires du 29 juillet 1986,
- Convention Collective Nationale des Industries Françaises du Carreau Céramique du 29 juillet 1986,
- Convention Collective Nationale des Industries Françaises de Céramique sanitaire du 29 juillet 1986,
- Convention Collective Nationale des Industries Françaises de la Poterie du 29 juillet 1986,
- Convention Collective Nationale des Industries extractives Françaises pour la Céramique et la Verrerie du 29 juillet 1986,
- Convention Collective Nationale des Industries Françaises du Kaolin du 29 juillet 1986,
- Convention Collective Nationale des Industries Françaises de Pâtes et Émaux céramiques du 29 juillet 1986,
- Convention Collective Nationale des Industries de la Céramique - Table et Ornementation du 26 juin 1973 (adhésion à compter du 1er novembre 1992),
- Convention Collective Nationale des Industries du Feldspath du 19 février 1976 (adhésion à compter du 1er avril 1993).

La présente Convention comporte :

- des Clauses Générales applicables à toutes les catégories de personnel, codifiées articles G
- une Annexe applicable au personnel " Ouvrier", codifiée articles O
- une Annexe applicable au personnel " E.T.A.M." (Employés, Techniciens et Agents de maîtrise), codifiée articles E
- une Annexe applicable au personnel " Cadres", codifiée articles C

## Clauses générales

Les clauses de cette Convention Collective Nationale complètent les dispositions du Code du Travail et des accords interprofessionnels auxquelles il y a lieu de se référer en tant que de besoin.

Lorsqu'un article de cette Convention fait référence à une consultation du Comité d'entreprise il faut comprendre "Comité d'entreprise ou Délégués du personnel en l'absence de Comité d'entreprise".

### **Article G 1 (ancienne codifications - APE 73) Champ d'application**

(Modifié en dernier lieu par avenant no 33 du 5 mai 1999, étendu par arrêté du 19 octobre 1999, JO 30 octobre 1999 et avenant rectificatif no 34 du 20 septembre 1999 étendu par arrêté du 2 mars 2000, JO 11 mars 2000 à l'exclusion du secteur de la céramique d'art exclu de l'extension)

La présente Convention règle, par ses Clauses Générales applicables à l'ensemble du personnel et ses Clauses particulières applicables aux différentes catégories de personnel, les rapports de travail entre les employeurs et le personnel des deux sexes des établissements métropolitains appartenant aux industries énumérées ci-après par référence aux nomenclatures d'activités et de produits telles qu'elles résultent du décret du 5 septembre 1983.

#### INDUSTRIES FRANÇAISES DE PRODUITS RÉFRACTAIRES

- 15.11.01 Briques, dalles et pièces analogues, réfractaires.
- 15.11.02 Produits réfractaires divers en céramique.
- 15.11.03 Mortiers réfractaires.

#### INDUSTRIES FRANÇAISES DU CARREAU CÉRAMIQUE

- 15.12.04 Carreaux en grès ou en terre commune.
- 15.12.05 Carreaux en faïence.
- 15.12.06 Carreaux en céramique de style mosaïque.

#### INDUSTRIES FRANÇAISES DE CÉRAMIQUE SANITAIRE

- 15.12.01 Appareils sanitaires en céramique.

#### INDUSTRIES FRANÇAISES DE LA POTERIE

- 15.12.03 Articles divers en céramique pour usages techniques.
- 15.13.03 Vaisselle de ménage en grès ou en terre commune.
- 15.13.04 Articles d'ameublement et d'ornementation en céramique.

#### INDUSTRIES FRANÇAISES DE LA CÉRAMIQUE - TABLE ET ORNEMENTATION

- 15.13.02 Vaisselle de ménage en faïence.
- 15.13.04 Articles d'ameublement et d'ornementation en céramique (faïence d'art, y compris articles funéraires).

#### PRODUCTEURS DE MATIÈRES PREMIÈRES POUR LA CÉRAMIQUE ET LA VERRERIE

- 15.04.01 Pâtes et émaux céramiques.
- 15.04.02 Argiles.
- 15.04.03 Terres réfractaires

## INDUSTRIES FRANÇAISES DU KAOLIN

- 15.04.01 Kaolin

## INDUSTRIES FRANÇAISES DU FELDSPATH

- 15.04.04 Feldspath

INDUSTRIES FRANÇAISES DE LA PORCELAINÉ (secteur rattaché par avenant no 33 du 5 mai 1999 étendu par arrêté du 15 octobre 1999, JO 30 octobre 1999 (34))

- 15.12.03 Articles divers en céramique à usage technique. Articles en porcelaine.
- 15.13.01 Vaisselle de ménage en porcelaine.
- 15.13.04 Articles d'ameublement et d'ornementation en céramique. Articles en porcelaine.

## ORGANISMES PROFESSIONNELS

- Rattachés aux activités énumérées ci-dessus, relevant du numéro 77-15.

Les clauses de la présente Convention s'appliquent aux salariés des établissements entrant dans le champ d'application défini ci-dessus, même s'ils ne ressortissent pas directement par leur profession à la céramique.

Elles s'appliquent également aux départements céramiques des dépôts ou agences des établissements entrant dans le champ d'application de la présente Convention dans la mesure où ces dépôts ou agences ne disposent pas d'un autre accord ayant le même objet.

Elles ne s'appliquent pas aux voyageurs, représentants et placiers, dans la mesure où ils bénéficient du statut de la loi du 7 mars 1957 et de la Convention Collective Nationale interprofessionnelle du 3 octobre 1975 relative aux représentants de commerce.

## **Article G 1 (nouvelle codification- NAF 93) Champ d'application**

(Avenant no 31 du 17 décembre 1997, non étendu, applicable à la date de publication de l'arrêté d'extension)

La présente convention règle par ses clauses générales applicables à l'ensemble du personnel et ses clauses particulières applicables aux différentes catégories de personnel, les rapports de travail entre les employeurs et le personnel des deux sexes des établissements métropolitains appartenant aux industries énumérées ci-après par référence à la nouvelle Nomenclature d'Activités Française (NAF) telle qu'elle résulte du décret no92-1129 du 2 octobre 1992.

14.2C -

Extraction et préparation de kaolins, d'argiles et de terres réfractaires.

Fabrication de pâtes et émaux céramiques.

14.5Z -

Extraction et préparation de feldspaths.

26.2A -

Fabrication d'articles céramiques à usage domestique ou ornemental, en faïence, grès ou terre commune (à l'exception des entreprises appliquant la convention collective de la Céramique d'Art et la convention collective des Industries de la Porcelaine) (35) .

26.2C -

Fabrication d'appareils sanitaires en céramique.

26.2G -

Fabrication de produits céramiques à usage technique, pour laboratoires ou pour usages chimiques, industriels, techniques ou électrotechniques (à l'exception des porcelaines à usages techniques) (35) .

26.2J -

Fabrication de produits céramiques à usages agricole (bacs, auges, etc.) et de récipients de transport ou d'emballage en céramique (cruchons, terrines, pots, etc., pour usage en alimentation, en pharmacie ou en parfumerie), en faïence, grès ou terre commune (à l'exception des entreprises appliquant la convention collective de la Céramique d'Art et la convention collective des Industries de la Porcelaine) (35).

26.2L -

Fabrication de produits céramiques réfractaires.

26.3Z -

Fabrication de carreaux en céramique commune (à l'exception des entreprises appliquant la convention collective des industries des tuiles et briques).

26.4C -

Fabrication de tuyaux en grès.

74.3B -

Centre d'essai et d'analyses techniques rattaché aux activités énumérées ci-dessus.

80.3Z -

Enseignement supérieur général, professionnel, technique ou scientifique rattaché aux activités énumérées ci-dessus.

Ainsi que : les organismes professionnels rattachés aux activités énumérées ci-dessus relevant du numéro 91.1A - .

Les clauses de la présente convention s'appliquent aux salariés des établissements entrant dans le champ d'application défini ci-dessus, même s'ils ne ressortissent pas directement par leur profession à la céramique.

Elles s'appliquent également aux départements céramiques des dépôts ou agences des établissements entrant dans le champ d'application de la présente convention dans la mesure où ces dépôts ou agences ne disposent pas d'un autre accord ayant le même objet.

Elles ne s'appliquent pas aux voyageurs, représentants et placiers, dans la mesure où ils bénéficient du statut de la loi du 7 mars 1957 et de la convention collective nationale interprofessionnelle du 3 octobre 1975 relative aux représentants de commerce.

#### (DE NOUVEAUX CODES ONT ETE PROMULGUES)

#### **Voila la correspondance**

14.2C - **08.12Z Exploitation de gravières et sablières, extraction d'argiles et de kaolin**  
**23.99Z Fabrication d'autres produits minéraux non métalliques n.c.a**

Extraction et préparation de kaolins, d'argiles et de terres réfractaires. Fabrication de pâtes et émaux céramiques.

14.5Z - **08.99Z Autres activités extractives n.c.a. (silices feldspaths)**

Extraction et préparation de feldspaths

26.2A - **23.41Z Fabrication d'articles céramiques à usage domestique ou ornemental**

Fabrication d'articles céramiques à usage domestique ou ornemental, en faïence, grès ou terre commune (à l'exception des entreprises appliquant la convention collective de la Céramique d'Art et la convention collective des Industries de la Porcelaine) (35) .

26.2C - **23.42Z Fabrication d'appareils sanitaires en céramique**

Fabrication d'appareils sanitaires en céramique.

26.2G - **23.44Z Fabrication d'autres produits céramiques à usage technique**

Fabrication de produits céramiques à usage technique, pour laboratoires ou pour usages chimiques, industriels, techniques ou électrotechniques

26.2J - **23.49Z Fabrication d'autres produits céramiques**

Fabrication de produits céramiques à usages agricole (bacs, auges, etc.) et de récipients de transport ou d'emballage en céramique (cruchons, terrines, pots, etc., pour usage en alimentation, en pharmacie ou en parfumerie), en faïence, grès ou terre commune (à l'exception des entreprises appliquant la convention collective de la Céramique d'Art

26.2L - **23.20Z Fabrication de produits réfractaires**

Fabrication de produits céramiques réfractaires.

26.3Z - **23.31Z Fabrication de carreaux en céramique**

Fabrication de carreaux en céramique commune (à l'exception des entreprises appliquant la convention collective des industries des tuiles et briques).

26.4C - **23.49Z Fabrication d'autres produits céramiques**

Fabrication de tuyaux en grès.

74.3B - **71.20B Analyses, essais et inspections techniques**

Centre d'essai et d'analyses techniques rattaché aux activités énumérées ci-dessus.

80.3Z - **85.32Z Enseignement secondaire technique ou professionnel 85.41Z Enseignement postsecondaire non supérieur 85.42Z Enseignement supérieur**

Enseignement supérieur général, professionnel, technique ou scientifique rattaché aux activités énumérées ci-dessus.

Ainsi que : les organismes professionnels rattachés aux activités énumérées ci-dessus relevant du numéro 91.1A - **94.12Z Activités des organisations professionnelles**

**(Nombre de dispositions ne sont plus conformes avec les dispositions légales, les articles du code du travail sont les anciens articles d'avant la recodification)**

### **Article G 2 : Embauche**

Conformément aux dispositions légales, les employeurs doivent faire connaître leurs besoins en personnel aux services de l'Agence Nationale pour l'Emploi. En ce qui concerne les cadres, les employeurs font connaître aux organismes intéressés et notamment à l'Association pour l'emploi des Cadres (A.P.E.C.) les postes vacants dans les entreprises.

Les employeurs peuvent également recourir à l'embauche directe, sous réserve de respecter les dispositions légales et conventionnelles.

Dans les entreprises ayant procédé à des licenciements collectifs pour motif économique, il est fait appel en priorité aux salariés qui auraient été concernés par ces licenciements.

Cette disposition ne peut faire échec aux obligations résultant des lois relatives à l'emploi de certaines catégories de main-d'oeuvre, notamment les mutilés, handicapés et pensionnés.

Avant l'embauche définitive le salarié devra accomplir une période d'essai dont les modalités sont définies dans les Clauses particulières relatives à chaque catégorie.

L'embauche ne peut devenir définitive qu'après une visite médicale, déclarant le candidat apte aux fonctions pour lesquelles il est engagé et qui intervient au plus tard avant la fin de la première semaine d'essai, ou la première semaine de travail consécutive à l'embauche, s'il n'y a pas de période d'essai.

Le temps passé à cet examen médical est pris sur le temps de travail et est rémunéré comme tel. Les frais de transport et ceux relatifs à l'examen lui-même sont à la charge de l'employeur.

Les conditions d'embauche sont précisées par écrit à l'intéressé.

Les parties signataires condamnent :

- les abus auxquels donneraient éventuellement lieu les examens psychosociologiques.
- toute discrimination à l'embauche, notamment l'âge et le lien de parenté avec un membre du personnel.

### **Article G 2 bis : Égalité de traitement entre salariés français et étrangers**

(Ajouté par avenant no 2 du 27 novembre 1990, étendu par arrêté du 24 janvier 1991, JO 9 février 1991)

Conformément à l'article L. 133-5 du Code du Travail, les employeurs s'engagent à ne pas prendre en considération la nationalité ainsi que les origines raciales, pour arrêter leurs

décisions concernant notamment le recrutement, les promotions, la conduite ou la répartition du travail.

### **Article G 3 : Secret professionnel - Non-concurrence**

Le salarié, E.T.A.M. ou Cadre, est tenu au secret professionnel à l'égard des tiers pour ce qui concerne l'exercice de ses fonctions et d'une façon générale ce qui a trait à l'activité technique, commerciale et financière de l'entreprise qui l'emploie, dans les conditions définies ci-après.

Il a, en particulier, l'obligation de ne pas faire profiter une entreprise concurrente de renseignements propres à l'entreprise qui l'emploie ou qui l'a employé et qu'il a pu recueillir à l'occasion de ses fonctions ou du fait de sa présence dans l'entreprise.

D'autre part, la restriction de l'activité professionnelle d'un salarié après la cessation de son emploi ne doit avoir pour but que de sauvegarder les légitimes intérêts professionnels de l'employeur et ne doit pas avoir pour résultat d'interdire, en fait, au salarié l'exercice de son activité professionnelle.

Toute clause de non-concurrence doit figurer dans la lettre d'engagement. Elle peut être introduite ou supprimée par avenant en cours de contrat avec l'accord des deux parties ; l'interdiction qui en résulte ne peut excéder une durée de deux ans.

L'interdiction résultant de la clause de non-concurrence n'est valable que si elle a comme contrepartie, pendant la durée de non-concurrence, une indemnité mensuelle spéciale égale aux cinq dixièmes de la moyenne mensuelle de la rémunération du salarié au cours de ses trois derniers mois de présence dans l'établissement.

Toutefois dans le cas de licenciement non provoqué par une faute grave, cette indemnité est portée aux six dixièmes de cette moyenne tant que le salarié n'a pas retrouvé un nouvel emploi et dans la limite de la durée de non-concurrence.

En cas de cessation d'un contrat de travail comportant une clause de non-concurrence, l'employeur peut se décharger de l'indemnité prévue en libérant le salarié de la clause d'interdiction mais sous condition de prévenir ce dernier par écrit dans les huit jours qui suivent la notification du préavis ou si le préavis n'est pas observé dans les huit jours qui suivent la rupture effective du contrat de travail.

Les salariés du statut Ouvrier ne sont pas concernés par cet article.

### **Article G 4 : Ancienneté**

Pour la détermination du temps d'ancienneté (article L. 124-6 du code du travail) :

- on tiendra compte, non seulement de la présence continue au titre du contrat en cours, mais également de la durée des contrats antérieurs dans l'entreprise, à l'exclusion toutefois de ceux qui ont été rompus par démission.

- on entend par présence continue le temps écoulé depuis la date d'engagement du contrat de travail en cours sans que soient exclues les périodes pendant lesquelles le contrat a été suspendu. Toutefois pour les mères de famille rompant leur contrat de travail pour élever un enfant, la durée de ce contrat sera prise en compte pour la détermination de l'ancienneté, à condition que la reprise du travail intervienne avant que l'enfant ait atteint l'âge de 4 ans et que l'intéressée n'ait pas eu entre temps d'autres activités salariées.

En cas d'absorption, de fusion de société ou de mutation d'un salarié dans une autre société d'un même groupe, l'ancienneté acquise depuis l'entrée initiale dans la première société concernée sera conservée.

### **Article G 5 : Travail et rémunération des femmes**

Les dispositions particulières du travail des femmes sont réglées conformément à la loi et plus particulièrement aux articles L. 122-35, L. 122-45, L. 123-1 et suivants, L. 140-2, L. 213-1 du Code du Travail.

L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est garantie. Cette garantie à l'égalité professionnelle s'applique notamment, à l'accès à l'emploi, à la rémunération, à la formation et la promotion professionnelles, aux conditions de travail et d'emploi, à la reconnaissance de la qualification.

### **Article G 6 : Maternité**

Les dispositions concernant la maternité sont contenues dans les articles [L. 122-25](#), [L. 122-26](#) et suivants du Code du Travail.

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

À compter du jour de la naissance, et ce, pendant une durée d'un an, les femmes qui allaitent leur enfant disposent, à cet effet, d'une heure par jour, suivant les dispositions des articles [L. 224-2 et suivants](#) du Code du Travail.

En cas de maternité et après un an d'ancienneté dans l'entreprise au moment de la déclaration de grossesse à la Sécurité Sociale, le salarié féminin bénéficie, pendant la durée effective de son absence au titre du congé de maternité, du maintien de sa rémunération, sous déduction des indemnités journalières prévues au titre de la Sécurité Sociale et des organismes Prévoyance dont les cotisations sont assurées, en partie, par l'employeur.

### **Article G 7 : Congé parental d'éducation**

Il est régi par les articles [L. 122-28-1](#) à [L. 122-31](#) du Code du Travail.

Les femmes qui, avant l'expiration de leur période d'arrêt de travail pour maternité ou adoption, en font la demande, obtiennent une autorisation d'absence non payée, pour élever leur enfant ; la durée de cette absence est prévue dans les articles susvisés.

Les salariés hommes peuvent également prétendre à un congé parental d'éducation, à l'occasion de la naissance ou de l'adoption d'un enfant, suivant les dispositions des articles précités.

La durée du congé parental d'éducation est prise en compte en totalité dans la détermination des avantages liés à l'ancienneté. Le salarié conserve, en outre, le bénéfice de tous les avantages qu'il avait acquis avant le début de ce congé.

La durée de cette absence est d'un an, renouvelable deux fois, dans la limite du troisième anniversaire de la naissance ou de l'adoption de l'enfant.

### **Article G 8 : Travail des jeunes**

Conditions de travail des jeunes

Les dispositions particulières du travail des jeunes sont réglées conformément à la loi. (Articles [L. 212-13 et suivants](#) du Code du Travail).

Lors de la visite médicale d'embauche d'un jeune, le médecin doit avoir connaissance des caractéristiques détaillées du poste de travail afin de pouvoir arrêter plus sûrement ses conclusions sur les aptitudes du candidat.

Salaires des jeunes

Les jeunes salariés, âgés de moins de 17 ans, sont payés en fonction de leur emploi sans aucun abattement d'âge.

Absences pour cours professionnels

L'employeur est tenu de laisser aux apprentis et aux jeunes salariés soumis à l'obligation de suivre des cours professionnels pendant les horaires de travail, le temps et la liberté nécessaires.

## **Article G 9 : Service national**

Le cas des absences occasionnées par l'accomplissement du service national ou des périodes militaires, ou par un appel ou un rappel sous les drapeaux, est réglé selon les dispositions légales. (Articles **L. 122-18** à **L. 122-21** du Code du Travail).

Pendant les périodes militaires de réserve les appointements sont dus, déduction faite de la solde nette touchée qui doit être justifiée par l'intéressé. Les appointements à prendre en considération sont ceux correspondant à l'horaire normal pratiqué dans l'entreprise pendant la période militaire.

Les jeunes salariés employés dans les entreprises au moment de leur appel sous les drapeaux bénéficient d'une priorité d'emploi dès leur retour du service national. En cas de suppression de l'emploi occupé par les intéressés, l'employeur s'efforce de leur trouver un autre emploi répondant à leurs aptitudes.

Les intéressés doivent, au plus tard dans le mois qui suit leur libération, faire connaître à l'employeur leur intention de reprendre leur emploi, un mois avant la date de reprise du travail, par lettre recommandée avec avis de réception.

Pour les salariés se trouvant astreints aux obligations imposées par le service préparatoire ou par une période d'instruction militaire, le contrat de travail ne peut être rompu de ce fait.

## **Article G 10 : Modification dans la situation juridique de l'employeur**

S'il survient une modification quelconque dans la situation juridique de l'employeur, conformément aux dispositions de l'article **L. 122-12** du Code du Travail, tous les contrats de travail en cours au jour de la modification subsistent entre le nouvel employeur et les salariés de l'entreprise.

## **Article G 11 : Bulletin de paie**

À l'occasion de chaque paie, il est remis à chaque salarié un bulletin de paie comportant de façon nette, les mentions prévues à l'article **R. 143-2** du Code du Travail et au décret no 88-889 du 22 août 1988 :

1° - Le nom et l'adresse de l'employeur ainsi que, le cas échéant, la désignation de l'établissement dont dépend le salarié ;

2° - La référence de l'organisme auquel l'employeur verse les cotisations de sécurité sociale, le numéro sous lequel ces cotisations sont versées et, pour les employeurs inscrits au répertoire national des entreprises et des établissements prévus à l'article 1er du décret no 73-314 du 14 mars 1973, le numéro de la nomenclature des activités économiques (code de l'activité principale exercée) caractérisant l'activité de l'entreprise ou de l'établissement mentionné au second alinéa de l'article 5 dudit décret ;

3° - L'intitulé de la convention collective de branche applicable au salarié ;

4° - Le nom, le prénom et l'emploi du salarié ainsi que sa position dans la classification conventionnelle qui lui est applicable ; la position du salarié est notamment définie par le niveau ou le coefficient hiérarchique qui lui est attribué ;

5° - La période et le nombre d'heures de travail auxquels se rapporte le salaire en distinguant, s'il y a lieu, les heures qui sont payées au taux normal et celles qui comportent une majoration pour heures supplémentaires ou pour tout autre cause et en mentionnant le ou les taux appliqués aux heures correspondantes ; en outre, lorsque les cotisations de sécurité sociale sont calculées sur la base d'un salaire forfaitaire par journée ou demi-journée de travail, l'indication du nombre de journées ou demi-journées correspondant à la durée du travail ; lorsque, par exception, la base de calcul du salaire n'est pas la durée du travail, l'indication de la nature de cette base ;

6° - La nature et le montant des accessoires de salaire soumis aux cotisations mentionnées au 8° et 9° ;

- 7° - Le montant de la rémunération brute du salarié ;
- 8° - La nature et le montant des cotisations salariales retenues sur cette rémunération brute en application de dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles ;
- 9° - La nature et le montant des cotisations patronales de sécurité sociale d'origine législative, réglementaire ou conventionnelle assises sur cette rémunération brute.
- 10° - La nature et le montant des autres déductions éventuellement effectuées sur la rémunération ;
- 11° - La nature et le montant des sommes s'ajoutant à la rémunération et non soumises aux cotisations mentionnées aux 8° et 9° ;
- 12° - Le montant de la somme effectivement reçue par le salarié ;
- 13° - La date de paiement de ladite somme ;
- 14° - Les dates de congé et le montant de l'indemnité correspondante, lorsqu'une période de congé annuel est comprise dans la période de paie considérée ;
- 15° - La référence de la Caisse A.S.S.E.D.I.C. à laquelle l'employeur est affilié et la référence de la Caisse de Régime de Prévoyance et de retraite.

Il ne doit être fait mention ni de l'exercice du droit de grève ni de l'activité de représentation des salariés. La nature et le montant de la rémunération de l'activité de représentation figurent sur une fiche annexée au bulletin de paie qui a le même régime juridique que celui-ci et que l'employeur est tenu d'établir et de fournir au salarié.

Le bulletin de paie doit comporter en caractères apparents une mention incitant le salarié à le conserver sans limitation de durée. (Voir spécimen annexé ci-après.)

#### **Annexe à l'article G 11**

Spécimen de bulletin de paie

(Conforme au décret no 88-889 du 22 août 1988)

#### **Article G 12 : Hygiène, sécurité et conditions de travail**

Les parties contractantes s'emploient à respecter et à faire observer les dispositions légales (articles **L. 231-1** et suivants du Code du Travail) concernant l'hygiène, la sécurité, les conditions de travail et notamment les suivantes :

1° L'employeur et le Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail ou, à défaut de celui-ci, les Délégués du Personnel, dans le cadre de leurs attributions légales respectives, mettent tout en oeuvre pour préserver la santé des travailleurs occupés dans les entreprises et établissements. Ils se tiennent 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 et de travail.

Dans les entreprises et établissements non assujettis à la réglementation relative au Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail, les Délégués du personnel sont investis des attributions du C.H.S.C.T.

2° Dans les établissements occupant un minimum de 50 salariés, selon les dispositions de l'article **L. 236-1** du Code du Travail, un Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail doit être constitué et doit fonctionner dans les conditions prévues par la réglementation en vigueur ; le C.H.S.C.T. est composé selon les dispositions des articles **L. 236-5 et R. 236-1** du Code du Travail.

Le Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail est obligatoirement consulté, conformément à l'article **L. 236-2** du Code du Travail, avant toute décision importante d'aménagement modifiant les conditions d'hygiène, de sécurité et de travail.

3° Les employeurs s'entourent de tous les avis qualifiés dont ceux du C.H.S.C.T. pour élaborer et appliquer les consignes de sécurité.

4° Les dispositifs de protection nécessaires à l'exécution des travaux sont fournis par l'employeur. Une attention particulière sera portée à l'exécution des travaux dangereux et à risques.

5° Les membres du C.H.S.C.T. exercent leur compétence à l'égard des travaux effectués par les entreprises extérieures dans le cadre de la réglementation en vigueur.

6° Les services médicaux du travail sont organisés conformément à la législation en vigueur, notamment en ce qui concerne l'affiliation à un centre médical interentreprises lorsque l'établissement ne peut avoir son propre service.

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

Outre la visite annuelle, les salariés doivent bénéficier d'un examen par le médecin du travail, après une absence pour cause de maladie professionnelle, après un congé de maternité, après une absence d'au moins 8 jours pour cause d'accident du travail, après une absence d'au moins 21 jours pour cause de maladie ou d'accident non professionnel et en cas d'absence répétée pour raison de santé. Le médecin du travail doit être informé de tout arrêt de travail d'une durée inférieure à 8 jours pour cause d'accident du travail afin de pouvoir apprécier notamment, l'opportunité d'un nouvel examen médical.

7° Des réfectoires convenables, situés aussi près que possible des lieux de travail, sont mis à la disposition du personnel qui serait dans l'obligation de prendre ses repas dans l'établissement. Les réfectoires doivent être munis d'installations permettant de réchauffer les aliments. Ils sont tenus dans un état constant de propreté. Les installations d'hygiène sont conformes à la réglementation en vigueur.

8° Des vestiaires convenables sont mis à la disposition du personnel des deux sexes dans un endroit différent l'un de l'autre. Ils permettent de ranger avec une sécurité satisfaisante d'une part, les effets propres et, d'autre part, les effets de travail. Des lavabos sont mis à la disposition du personnel ainsi que dans les usines, des douches. Vestiaires, lavabos et douches sont tenus dans un état constant de propreté.

Dans le cas des salariés pour lesquels la réglementation en vigueur confère aux douches un caractère obligatoire, le temps passé effectivement à la douche est rémunéré comme temps de travail sur la base de vingt minutes, déshabillage et habillage compris.

Lorsque, au contraire, il s'agit de salariés pour lesquels les douches ne sont pas obligatoires, le temps passé à la douche n'est ni payé, ni pris sur le temps de travail.

Tout salarié exerçant un emploi pour lequel les douches ne sont pas obligatoires peut, s'il le désire, utiliser les douches de l'établissement après la fin du poste.

Les vestiaires, douches et réfectoires sont chauffés convenablement.

Les cabinets d'aisance et urinoirs, placés dans les locaux de travail, sont isolés de manière à ce que le personnel n'en soit pas incommodé.

9° Les dispositions prévues aux paragraphes 7o et 8o ci-dessus ne concernent pas les carrières ; pour celles-ci des règles particulières sont établies sur le plan de l'entreprise concernant certaines des dispositions figurant à ces deux paragraphes.

10° En ce qui concerne le couchage, il sera fait application des dispositions prévues par le Code du Travail (Article **R. 232-11 et suivants**).

### **Article G 13 : Formation des représentants du personnel au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail**

Dans les entreprises, au-delà de 50 salariés et quelque soit alors l'effectif, la formation des représentants du personnel au CHSCT est organisée selon les dispositions légales en vigueur pour les entreprises de plus de 300 salariés. Cette formation est fixée à 5 jours pour les

membres désignés pour la première fois ou n'en ayant pas bénéficié jusqu'alors. Ce temps de formation ne doit pas se confondre avec celui alloué pour la formation économique, sociale et syndicale. La charge financière de cette formation incombe à l'employeur dans les conditions fixées par voie réglementaire. (Article **R. 236-15** du Code du Travail).

### **Article G 14 : Droit syndical et liberté d'opinion**

Les parties contractantes reconnaissent le droit pour tous de s'associer et d'agir librement pour la défense collective de leurs intérêts professionnels. En conséquence, elles s'engagent :

a) pour ce qui concerne les employeurs, à ne pas prendre en considération le fait d'appartenir ou non à un Syndicat, d'exercer ou non des fonctions syndicales, à ne pas tenir compte des opinions politiques ou philosophiques, des croyances religieuses, de l'origine sociale ou raciale, des moeurs, pour arrêter leur décision relative à l'embauche, la conduite et la répartition du travail, la formation professionnelle, l'avancement, la rémunération et l'octroi d'avantages sociaux, les mesures de discipline et de congédiement. (Articles **L. 123-1** , **L. 133-5** , **L. 412-2 et suivants** du Code du Travail).

b) pour ce qui concerne le personnel, à respecter les opinions des salariés et leur affiliation ou non à tel ou tel syndicat ou groupement professionnel de leur choix.

Le droit syndical s'exerce conformément aux dispositions légales et notamment en ce qui concerne les suivantes :

1° Liberté collective de constitution de sections syndicales dans l'entreprise.

2° La protection du délégué syndical, membre du personnel, sera assurée dans les conditions prévues par la législation en vigueur.

3° La collecte des cotisations est autorisée à l'intérieur des entreprises selon les dispositions de l'article **L. 412-7** du Code du Travail.

4° La liberté de diffusion de la presse syndicale et de tracts syndicaux dans l'entreprise s'effectue, conformément aux dispositions de l'article **L. 412-8** du Code du Travail aux heures d'entrée et de sortie du travail. La liberté d'affichage des communications syndicales dans les conditions permettant une information des salariés, sur les panneaux prévus à cet effet, s'exerce selon les dispositions du même article. Simultanément ces communications sont transmises au chef d'entreprise ou à son représentant dûment mandaté. Les parties veillent au respect des engagements définis ci-dessus et s'emploient auprès de leurs ressortissants respectifs à en assurer le respect intégral.

Si l'une des parties contractantes conteste le motif de congédiement d'un salarié comme ayant été effectué en violation du droit syndical tel qu'il vient d'être défini ci-dessus, les parties s'emploient à reconnaître les faits et à apporter au cas litigieux une solution équitable. Cette intervention ne fait pas obstacle au droit pour les parties d'obtenir judiciairement réparation du préjudice causé.

5° Un local convenablement meublé est mis à disposition des syndicats conformément à l'article **L. 412-9** du Code du Travail.

### **Article G 15 : Commissions paritaires d'une ou plusieurs branches de la confédération**

Chaque fois que les salariés sont appelés à participer à une commission paritaire ou à une réunion préparatoire, le temps de travail perdu est payé par l'employeur comme temps de travail effectif dans les limites qui sont arrêtées d'un commun accord par les organisations d'employeurs et de salariés. Il appartient en outre à celles-ci de déterminer de quelle façon et dans quelles limites (nombre de participants, durée, etc.), l'employeur doit faciliter cette participation et la Confédération indemniser les frais de voyages et les frais de séjour.

Toutefois, les participants salariés sont tenus d'informer préalablement leurs employeurs de leur participation à ces commissions en présentant la convocation écrite émanant de

l'organisation syndicale intéressée et doivent s'efforcer, en accord avec eux, de réduire au minimum les perturbations que leur absence peut apporter à la marche générale de l'entreprise.

Le nombre maximum des participants indemnisés, y compris le représentant permanent de chaque organisation syndicale de salariés (1), est fixé comme suit par organisation syndicale de salariés :

1 - Commission paritaire relative à une seule branche

a) S'il s'agit d'une seule catégorie de salariés

OUVRIERS seuls 3

ETAM seuls 2

CADRES seuls 2

b) S'il s'agit de deux ou trois catégories de salariés : 4

2 - Commission paritaire relative à deux branches ou plus

a) S'il s'agit d'une seule catégorie de salariés

OUVRIERS seuls 6

ETAM seuls 3

CADRES seuls 3

b) S'il s'agit de deux ou trois catégories de salariés : 6

3 - Réunion préparatoire

Elle aura lieu la veille de la paritaire, avec 3 représentants par organisation syndicale, dont le représentant permanent.

L'indemnisation des délégués aux réunions préparatoires et paritaires figure en annexe aux clauses générales.

**Article G 16 : Autorisations d'absence, congés de formation économique, sociale et syndicale**

Des autorisations d'absence non rémunérées peuvent être accordées aux salariés pour leur permettre d'assister aux assemblées statutaires de leur organisation syndicale professionnelle sur présentation, au moins quinze jours à l'avance, d'une convocation écrite émanant de l'organisme intéressé, pour autant qu'elles ne compromettent pas la bonne marche de l'établissement.

Par ailleurs, des autorisations d'absence sont offertes aux salariés qui demandent à bénéficier des dispositions du Code du Travail :

- articles L. 225-1 à L. 225-5 concernant la formation de cadres et animateurs de la jeunesse.
- concernant les congés de formation économique, sociale et syndicale la rémunération de ceux-ci est prévue par l'article L. 451-1 à L. 451-4 du Code du Travail.
- dans toutes les entreprises dont l'effectif est d'au moins 10 salariés, les congés rémunérés à ce titre ne sauraient être inférieurs à 3 jours par an et par organisation syndicale représentée dans l'établissement. Le financement est assuré par la cotisation légale, l'employeur assure si nécessaire le complément.

D'autres absences peuvent être autorisées conformément aux articles L. 122-24-1 et L. 122-24-2 du Code du Travail.

Ces dispositions sont également applicables aux salariés appelés à participer à titre de représentants syndicaux aux activités des organismes prévus par la loi.

Les absences ci-dessus ne sont ni payées ni indemnisées, elles sont cependant considérées comme temps de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés annuels et de l'ancienneté.

Dans le cas où un salarié, ayant au moins un an d'ancienneté dans l'établissement, est appelé à quitter son emploi pour exercer une fonction syndicale électorale, il bénéficie d'une priorité de réengagement dans son ancien emploi ou dans un emploi correspondant à ses capacités, à condition d'en avoir exprimé la demande à son ancien employeur au moins un mois avant la fin de son mandat et à condition que celui-ci ne soit pas supérieur à trois ans.

Secteur de la porcelaine (Avenant no33 du 5 mai 1999, étendu par arrêté du 19 octobre 1999, JO 30 octobre 1999)

Dans le cadre des articles **L. 451-1 et suivants** du code du travail, les congés d'éducation syndicale seront rémunérés comme temps de travail pour le seul délégué syndical d'entreprise ou un remplaçant dans les conditions suivantes :

- une semaine par an pour les entreprises employant de 50 à 150 salariés ;
- deux semaines par an pour les entreprises employant plus de 150 salariés.

## **Article G 17 : Représentation du personnel et représentation syndicale**

(Modifié par avenant no 3 du 27 novembre 1990, étendu par arrêté du 24 janvier 1991, JO 9 février 1991)

**La loi Balladur a modifié la règle / l'élection des DP** (simultanément avec celle des CE, tous les deux ans) **Création d'une délégation unique** possibilité dans les entreprises de moins de 200.

**A nouveau modifié pour les DP et CE, tous les quatre ans sauf accord prévoyant une durée entre 2 et 4 ans.**

### **La loi sur la représentativité syndicale du 20 août 2008**

Le statut de la représentation du personnel (délégués du personnel, membres du comité d'entreprise ou d'établissement, membre du CHSCT), des représentants et délégués syndicaux est régi par les dispositions législatives en vigueur.

#### **A - Élection des délégués du personnel et membres du comité d'entreprise**

L'obligation d'organiser des élections incombe au chef d'entreprise **tous les ans pour les délégués du personnel**, tous les deux ans pour le comité d'entreprise. Il doit les susciter en faisant appel de candidatures.

Le chef d'entreprise doit informer le personnel par voie d'affichage de l'organisation de ces élections.

Le document affiché précisera la date du premier tour des élections qui doit se placer, au plus tard, le 45ème jour suivant l'affichage.

Dans le même temps, l'employeur doit inviter les organisations syndicales représentatives :

- à établir leurs listes de candidats
- à venir négocier avec lui le protocole d'accord préélectoral.

L'organisation matérielle des élections, la répartition des sièges entre les collèges et les catégories se déroulent conformément aux modalités légales et à l'accord préélectoral intervenu.

Les candidatures sont notifiées au chef d'entreprise et affichées par ses soins en temps voulu pour permettre le bon déroulement du scrutin.

#### **B - Désignation des représentants syndicaux et des délégués syndicaux**

Chaque syndicat représentatif peut désigner un représentant aux réunions du comité d'entreprise ou d'établissement. Il peut aussi désigner un représentant chargé d'assister les délégués du personnel lors des réunions avec l'employeur.

Chaque syndicat représentatif a le droit de constituer une section syndicale dans toute entreprise et de désigner des délégués syndicaux dans les entreprises occupant au moins 50 salariés. **(Restrictif / possibilité de désigner un DS dans les entreprises de moins de 50 salariés parmi les délégués du personnels titulaires)**

#### **C - Fonctionnement**

Conformément aux dispositions de la loi du 28 octobre 1982, lors de leur réception par la direction ou son représentant, les délégués du personnel peuvent, sur leur demande, se faire assister d'un représentant dûment mandaté par une organisation syndicale.

L'employeur peut lui aussi se faire assister par un ou plusieurs conseillers (conformément à l'article [L. 424-4](#) du Code du Travail).

Les membres des comités d'entreprise ou d'établissement exercent leurs attributions économiques et professionnelles, sociales et culturelles, selon les dispositions législatives en vigueur.

Les membres suppléants assistent aux réunions des délégués du personnel ou du comité ; le temps qu'ils passent à ces réunions leur est payé comme temps de travail.

Le temps imparti à l'exercice des fonctions de représentants du personnel et représentants syndicaux est fixé par les dispositions légales.

#### D - Protection légale en cas de licenciement

La protection particulière s'applique suivant les dispositions du Code du Travail, notamment les articles [L. 425-1](#) à [L. 425-3](#) et [L. 436-1](#)

### **Article G 18 : Apprentissage**

L'apprentissage est une forme d'éducation alternée qui est régie par les dispositions des articles [L. 115-1](#) à [L. 119-5](#) et [R. 116-1](#) à [R. 119-79](#) du Code du Travail. Il a pour but de donner à des jeunes âgés de 16 à 25 ans une formation générale, théorique et pratique, en vue de l'obtention d'une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme de l'enseignement technologique.

Cette formation générale, théorique et pratique, est assurée pour partie dans l'entreprise et pour partie dans un centre de formation d'apprentis (C.F.A.).

Un C.F.A., à recrutement national, existe pour les Industries Céramiques.

L'horaire total des enseignements dispensés par le centre de formation d'apprentis est au moins égal à 400 heures par an.

L'apprentissage fait l'objet d'un contrat de travail de type particulier dont la durée est en principe de deux ans : Le Contrat d'Apprentissage.

Le travail confié à l'apprenti doit être en relation directe avec la formation professionnelle prévue au contrat.

La rémunération minimale des apprentis est déterminée en pourcentage du SMIC et son montant varie pour chaque semestre d'apprentissage. Ce pourcentage ne saurait être inférieur à 50% du SMIC.

Le financement de l'apprentissage est assuré essentiellement par la taxe d'apprentissage. Suivant les textes actuellement en vigueur, cette taxe correspond à 0,50% de la masse salariale de l'entreprise.

### **Article G 19 : Formation et perfectionnement professionnels**

(Modifié par avenant no 3 du 27 novembre 1990, étendu par arrêté du 24 janvier 1991, JO 9 février 1991 )

La formation et le perfectionnement professionnels sont réglés conformément aux dispositions de l'accord interprofessionnel du 9 juillet 1970 sur la formation et le perfectionnement professionnels et ses avenants du 21 septembre 1982 et du 26 octobre 1983, de la loi no 71-575 du 16 juillet 1971 sur la formation professionnelle continue et de l'accord national du 11 février 1985 sur les objectifs et les moyens de la formation professionnelle dans les Industries Céramiques dont le texte est reproduit ci-après.

La révolution technique et scientifique de notre époque conduit à l'installation de nouveaux processus de production, engendrant des problèmes de compétence, donc de formation professionnelle.

Au regard de l'importante évolution des connaissances dans laquelle nous sommes engagés, la formation ne peut pas être limitée à une simple adaptation, mais elle doit s'inscrire dans une mise à jour permanente.

En vertu de l'article L. 932-2 du Code du Travail, les parties liées par les conventions collectives nationales des Industries Céramiques, sont convenues des dispositions suivantes, relatives aux plans de formation des entreprises et à l'insertion professionnelle des jeunes.

## I - Plans de formation dans les entreprises

### 1.1 - Principes généraux

Ces plans sont établis en fonction des besoins, des objectifs, des perspectives de l'entreprise ; ils doivent également favoriser l'emploi, la qualification, la formation, la promotion, la reconversion et la mutation des salariés, selon les aptitudes et les aspirations de chacun.

Une attention particulière sera portée à l'emploi des jeunes et des handicapés.

Le présent accord constitue le cadre dans lequel s'intégreront les plans de formation qui doivent être établis par les entreprises.

Il a pour but de traiter les points suivants :

- la nature des actions de formation et leur ordre de priorité ;
- la reconnaissance des qualifications acquises du fait d'actions de formation ;
- les moyens reconnus aux délégués syndicaux et aux membres des comités d'entreprise pour l'accomplissement de leur mission dans le domaine de la formation ;
- les conditions d'accueil et d'insertion des jeunes dans les entreprises, du point de vue de la formation professionnelle.

### 1.2 - Nature des actions de formation et ordre de priorité

Les actions de formation peuvent être :

- des actions d'adaptation ayant pour objet de faciliter l'accès des salariés titulaires d'un contrat de travail à un premier emploi ou à un nouvel emploi ;
- des actions de promotion ayant pour objet de permettre à des salariés d'acquérir une qualification plus élevée ;
- des actions d'acquisition, d'entretien ou de perfectionnement des connaissances.

En vue de contribuer à la sauvegarde et au maintien de l'emploi, les actions de prévention ont pour objet de réduire les risques d'inadaptation de qualification à l'évolution des techniques et des structures des entreprises, en préparant les salariés dont l'emploi est menacé à une mutation d'activité, soit dans le cadre, soit en dehors de leur entreprise.

L'ordre de priorité entre ces différents types d'actions figurant au plan de formation soumis au comité d'entreprise dépendra de la situation propre à chaque entreprise.

### 1.3 - Reconnaissance des qualifications du fait d'actions de formation

Les stages de formation donnent lieu à la délivrance, soit par l'entreprise, soit par un organisme, d'une attestation d'assiduité précisant l'objet et la durée du stage suivi. Ils peuvent entraîner une modification de la classification de l'intéressé dans les conditions de l'alinéa qui suit :

Lorsque des stages agréés par la commission nationale paritaire de l'emploi des Industries Céramiques donnent lieu à un contrôle des connaissances, les salariés ayant subi ce contrôle avec succès bénéficieront d'une priorité pour l'accès aux postes de travail correspondant à la qualification obtenue qui viendraient à se libérer ou à être créés. Ces salariés seront soumis à leur nouveau poste, à la période probatoire prévue par les conventions collectives nationales des Industries Céramiques.

### 1.4 - Moyens reconnus aux instances de représentation des salariés pour l'accomplissement de leur mission dans le domaine de la formation

a - Afin de lui permettre de contribuer, en application de l'article 42 de l'accord national interprofessionnel du 9 juillet 1970 modifié par l'avenant du 21 septembre 1982, et conformément à l'article D.932-1 du Code du Travail, à la préparation de la délibération du

comité d'entreprise sur le plan de formation, la commission de formation, obligatoire dans les entreprises ou les établissements de 200 salariés et plus, reçoit en temps utile une information sur les orientations générales de l'entreprise en matière de formation.

Cette commission présidée par un membre du comité d'entreprise, aura, en liaison avec les services de l'entreprise, en particulier l'encadrement, un rôle essentiel pour assurer l'information des salariés de l'entreprise sur la formation.

À cette occasion, la direction de l'entreprise recueille les demandes exprimées par la commission en ce qui concerne le plan de formation des salariés et les orientations de cette formation à plus long terme, afin que le projet de plan de formation présenté au comité d'entreprise, au cours des deux réunions de fin d'année, puisse tenir compte éventuellement de celles de ces demandes qui s'inscriraient dans les projets de l'entreprise. Il est également procédé à un bilan de la réalisation du plan de formation de l'année précédente. Dans les entreprises où il n'existe pas de commission de formation, ces attributions sont exercées par le comité d'entreprise ou, à défaut, par les délégués du personnel.

Les conditions d'application des dispositions du présent accord sont examinées dans le cadre de la délibération du comité d'entreprise sur le plan de formation.

Dans les entreprises de 200 salariés et plus, en application de la législation actuellement en vigueur, le temps passé par les membres titulaires et suppléants du comité d'entreprise aux séances de la commission de formation est payé comme temps de travail sans imputation sur le crédit d'heures de délégation attribué aux membres titulaires du comité. Pour les autres membres de la commission de formation, et dans la limite d'un nombre de personnes ne dépassant pas 1% de l'effectif, le temps passé au titre de la commission est payé comme temps de travail à concurrence de 20 heures par an et par personne.

Dans les entreprises de 50 à 199 salariés, les mêmes dispositions que ci-dessus s'appliquent. Toutefois, le nombre de salariés de la commission, membres du comité ou non, ne devra pas dépasser 3% de l'effectif, avec un minimum de deux personnes.

Dans les entreprises de moins de 50 salariés, la loi fixe les prérogatives des délégués du personnel en matière de formation professionnelle ; les dispositions du présent accord relatives à la commission de formation ne s'appliquent pas.

b - Les parties signataires rappellent l'importance qu'elles attachent aux missions de la commission nationale paritaire de l'emploi des Industries Céramiques.

La commission nationale paritaire de l'emploi sera régulièrement informée des évolutions technologiques ayant des incidences sur les besoins des entreprises, ainsi que des moyens mis en oeuvre pour développer les formations correspondantes.

## II - Insertion professionnelle des jeunes

### Formation en alternance

Les parties signataires conviennent que, compte tenu de leurs besoins, les entreprises des Industries Céramiques contribueront au succès des dispositions légales et conventionnelles relatives à l'emploi des jeunes de 18 à 25 ans.

Les parties rappellent que ces dispositions prévoient :

- des contrats de qualification,
- des contrats d'adaptation à l'emploi,
- des stages d'initiation à la vie professionnelle,

Imputables sur le 0,1% additionnel à la taxe d'apprentissage et le 0,3% formation continue, jusque là tous deux versés directement par les entreprises au Trésor. Les entreprises peuvent engager elles-mêmes ces types d'action en faveur des jeunes ; elles peuvent également verser tout ou partie de ces sommes à un organisme paritaire agréé et, de préférence, à l'organisme paritaire émanant de l'Institut de Céramique Française.

Le comité d'entreprise et les délégués du personnel, dans les entreprises de moins de 50 salariés, seront informés et consultés sur les projets de l'entreprise en matière de formation alternée.

## **Article G 20 : Section paritaire du Centre de perfectionnement des industries céramiques**

### 1 - Constitution

Une Section Paritaire est constitué auprès du Centre de Perfectionnement de l'Institut de Céramique Française, organisme de formation et d'enseignement des Industries Céramiques.

### 2 - Composition

2.1 - Cette Section Paritaire comprend :

- des représentants des salariés désignés par chacune des organisations syndicales signataires de l'accord national du 11 février 1985 à raison d'un membre titulaire, par organisation ; chaque organisation syndicale dispose d'une voix ;
- des représentants des employeurs désignés par la Confédération des Industries Céramiques de France, en nombre égal à celui des représentants des salariés ; ils disposent d'un nombre de voix égal à celui des salariés.

2.2 - Chacune des organisations de salariés et d'employeurs visées ci-dessus nomme simultanément autant de membres suppléants que de membres titulaires.

Les suppléants peuvent siéger lors des réunions de la Section Paritaire et ont droit de vote en cas d'absence du titulaire qu'ils suppléent.

### 3 - Durée du mandat et fonctionnement

3.1 - Les membres titulaires et suppléants de la Section Paritaire sont nommément désignés pour une durée de deux ans et sont renouvelables.

La Présidence des réunions est assurée par période de deux ans à tour de rôle par un représentant de l'un ou l'autre des deux collèges, désigné par son collègue.

La Vice-présidence est assurée avec la même périodicité par un membre désigné par l'autre collègue.

La Section Paritaire se réunit au moins une fois par an.

3.2 - Les décisions sont prises à la majorité des membres habilités à voter, le Président n'ayant pas voix prépondérante.

Le vote par procuration est possible, un membre titulaire pouvant donner mandat à un autre membre de le représenter ; ce mandat doit être écrit.

3.3 - Le Secrétariat de la Section Paritaire est assuré par le Directeur Général du Centre de Perfectionnement des Industries Céramiques qui assiste aux réunions avec voix consultative.

3.4 - En tant que de besoin un règlement intérieur peut être établi.

### 4 - Rôles et attributions

4.1 - Le financement des formations en alternance faisant l'objet de l'article G 19 (II - Insertion Professionnelle des Jeunes) de l'accord national du 11 février 1985 sera assuré par la défiscalisation :

- de la cotisation additionnelle à la taxe d'apprentissage égale à 0,1% des salaires, versée au Trésor par les entreprises,
- du montant de 0,3% des salaires prélevé sur la participation obligatoire à la formation professionnelle continue et versé au Trésor par les entreprises, suivant les modalités d'exonération ci-après exposées.

4.2 - Les entreprises verseront les sommes dues à un organisme paritaire agréé, de préférence la Section Paritaire du Centre de Perfectionnement des Industries Céramiques :

- avant le 6 avril en ce qui concerne le 0,1% additionnel à la taxe d'apprentissage,
- au plus tard le 15 septembre en ce qui concerne le 0,3% de la formation continue.

4.3 - Les entreprises seront remboursées des frais engagés au titre des formations en alternance prévues aux articles L. 980-1 à L. 980-12 du Code du Travail suivant les barèmes fixés par la loi de finances en vigueur. Les remboursements pourront aller au-delà de leurs versements, dans le cadre des règles de la mutualisation.

4.4 - Les entreprises pourront s'exonérer directement des dépenses forfaitaires autorisées.

4.5 - Les sommes non utilisées par ces entreprises seront versées par elles à un organisme agréé, de préférence la Section Paritaire du Centre de Perfectionnement des Industries Céramiques dans les mêmes délais :

- avant le 6 avril en ce qui concerne le 0,1% additionnel à la taxe d'apprentissage,
- au plus tard le 15 septembre en ce qui concerne le 0,3% de la formation continue.

La Section Paritaire décidera de l'emploi des sommes payées par les entreprises et non remboursées, qui seront mutualisées.

4.6 - Si les Pouvoirs Publics autorisaient l'utilisation des fonds définis au présent article pour des formations autres que celles prévues, les parties signataires se rencontreraient dans un délai de trois mois pour en décider l'affectation.

### **Article G 21 : Sécurité de l'emploi**

En ce qui concerne la sécurité de l'emploi, il est fait application des dispositions de l'accord national interprofessionnel du 10 février 1969 sur la sécurité de l'emploi, modifié par l'avenant du 21 novembre 1974 et de l'accord national interprofessionnel du 20 octobre 1986.

### **Article G 22 Jours fériés**

Les fêtes légales ci-après désignées sont des jours fériés :

- Le 1er janvier,
- Le Lundi de Pâques,
- Le 1er mai,
- Le 8 mai,
- Le Jeudi de l'Ascension,
- Le Lundi de Pentecôte,
- Le 14 Juillet,
- Le 15 Août,
- Le 1er Novembre,
- Le 11 Novembre,
- Le 25 décembre.

La rémunération de ces jours fériés est conforme aux dispositions légales et aux articles O 17, E 17.

### **Article G 23 : Congés exceptionnels pour événements de famille**

Les salariés ont droit, sur justification, et sans condition d'ancienneté dans l'entreprise, aux congés exceptionnels pour événements de famille prévus ci-dessous :

- période de présélection militaire : jusqu'à concurrence de 3 jours ;
- mariage du salarié : il est accordé un congé d'une durée égale au temps de travail hebdomadaire de l'intéressé et rémunéré comme si celui-ci avait travaillé normalement ;
- mariage d'un enfant : 2 jours ;
- décès du conjoint : 4 jours ;
- naissance survenue à son foyer ou pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption : 3 jours ;
- décès d'un enfant, du père ou de la mère du salarié ou de son conjoint : 3 jours ;
- décès d'un petit-enfant, d'un frère ou d'une soeur du salarié ou de son conjoint : 2 jours ;
- décès d'un grand-parent du salarié ou de son conjoint : 1 jour.

Ces jours de congés n'entraînent aucune réduction de salaire et doivent être pris lors de l'événement.

Pour la détermination de la durée du congé annuel, ces jours de congés exceptionnels sont assimilés à des jours de travail.

Si le mariage du salarié intervient pendant la période prévue pour ses congés payés, l'absence du salarié est prolongée d'une durée égale à celle de son congé exceptionnel pour mariage.

Il est accordé au personnel, sur présentation d'un certificat médical motivé, un congé non rémunéré, dont la durée est fixée en accord avec l'employeur, pour toute maladie grave ou accident d'un enfant.

Secteur de la porcelaine (Avenant no33 du 5 mai 1999, étendu par arrêté du 19 octobre 1999, JO 30 octobre 1999)

Les dispositions des articles O 10, E 12 et C 15 de la CCN Porcelaine, concernant l'autorisation d'absence non rémunérée en cas de maladie grave d'un enfant, sont maintenues à tous les salariés hommes ou femmes.

### **Article G 24 : Médaille du mérite du travail de la C.I.C.F.**

Toute personne salariée des Industries Céramiques, totalisant 20 années de service, dans une ou plusieurs entreprises de la profession bénéficie de l'attribution de la Médaille du Mérite Céramique.

La demande d'attribution de cette médaille doit être présentée par lettre de l'employeur à la C.I.C.F.

### **Article G 25 : Inventions et brevets**

Les inventions des membres du personnel de l'entreprise sont régies par les dispositions de la loi no 68-1 du 2 janvier 1968 sur les brevets d'invention, modifiée par la loi no 78-742 du 13 juillet 1978, ainsi que par les dispositions des décrets d'application de cette législation.

Notamment la loi distingue deux catégories d'invention des salariés.

#### 1re catégorie :

Les inventions faites par le salarié dans l'exécution soit d'un contrat de travail comportant une mission inventive qui correspond à ses fonctions effectives, soit d'études et de recherches qui lui sont implicitement confiées : ces inventions appartiennent à l'employeur.

#### 2e catégorie :

Les inventions faites par un salarié en dehors du cas défini ci-dessus soit dans le cours de l'exécution de ses fonctions, soit dans le domaine des activités de l'entreprise, soit par la connaissance ou l'utilisation des techniques ou de moyens spécifiques à l'entreprise ou de données procurées par elle : ces inventions sont présumées appartenir au salarié mais l'employeur a le droit de se faire attribuer la propriété ou la jouissance de tout ou partie des droits attachés au brevet protégeant ces inventions.

Les autres inventions des salariés appartiennent purement et simplement à ceux-ci. Le présent article ne s'applique pas à ces inventions.

Par ailleurs :

#### - Déclaration du salarié - Prise de brevet

Toute invention correspondant aux catégories 1 et 2 définies ci-dessus doit être sans délai déclarée par le salarié à son employeur, dans les conditions prévues par la loi.

Lorsque l'invention donne lieu à une prise de brevet par l'employeur, le nom du salarié auteur de l'invention doit, sauf opposition de sa part, figurer dans les dépôts de brevets en France et à l'étranger, dans l'exemplaire imprimé de la description et dans toutes notices d'information ou publications relatives à ce brevet.

#### - Rémunération du salarié pour les inventions brevetables appartenant à L'employeur (1re catégorie ci-dessus)

Si cette invention donne lieu à une prise de brevet par l'entreprise une prime forfaitaire de dépôt sera accordée au salarié auteur de l'invention, qu'il ait accepté ou non d'être nommé dans la demande du brevet.

De plus, dans la mesure où l'entreprise retirera un avantage de cette invention, le salarié auteur de l'invention aura droit à une rémunération supplémentaire pouvant être versée sous des formes diverses telles que :

- versement forfaitaire unique,
- pourcentage de salaire,
- participation aux bénéfices,
- participation aux produits de cession de brevet ou aux produits de licence d'exploitation.

L'importance de cette rémunération sera établie en tenant compte des missions, études et recherches confiées au salarié, de ses fonctions effectives, de son salaire, des circonstances de l'invention, des difficultés de la mise au point pratique, de sa contribution personnelle à l'invention, de la cession éventuelle du titre de propriété ou de la concession éventuelle de licence accordée à des tiers et de l'avantage que l'entreprise pourra retirer de l'invention.

Le salarié sera informé des divers éléments pris en compte pour la détermination de cette rémunération. Sauf dans le cas d'un versement forfaitaire unique, le mode de calcul et de versement de la rémunération ainsi que le début et la fin de la période de versement feront l'objet d'un accord écrit.

### **Article G 26 : Avantages acquis**

La présente Convention ne peut en aucun cas être la cause de la réduction des avantages individuels ou collectifs acquis dans les établissements antérieurement à la date de sa signature.

Les dispositions de la présente Convention s'imposent aux rapports nés des contrats individuels ou collectifs sauf si les clauses de ces contrats sont plus favorables aux travailleurs que celles de la Convention.

Les avantages reconnus par la présente Convention ne peuvent en aucun cas s'interpréter comme s'ajoutant aux avantages déjà accordés pour le même objet dans certains établissements par suite d'usage ou de convention.

Des accords, pris au sein de l'établissement, précisent les conditions d'application de ces avantages particuliers.

Lorsqu'une Convention collective ou un accord régional actuellement en vigueur comporte des avantages particuliers à certaines fonctions, catégories ou emplois, des avenants régionaux ou locaux pris dans le cadre de la présente Convention précisent les conditions d'application de ces avantages particuliers qui ne peuvent en aucun cas s'ajouter aux avantages déjà accordés sur le même objet dans certains établissements quelles qu'en soient les modalités.

### **Article G 27 : Engagement réciproque**

Lors des éventuelles discussions qui peuvent se dérouler sur les plans régional, local ou de l'établissement, aucune des clauses de la présente Convention ne peut être remise en cause, sous réserve des dispositions légales.

### **Article G 28 : Différends collectifs - Conciliation**

Tous les différends d'ordre collectif nés à l'occasion de l'application de la présente Convention et qui n'auraient pas été réglés directement sur le plan de l'entreprise seront soumis, par la partie la plus diligente à une Commission paritaire de conciliation, qui sera ainsi valablement saisie.

La Commission paritaire de conciliation comprend un représentant de chacune des organisations syndicales et un nombre égal de représentants patronaux.

Dans le cas où les réclamations collectives ne visent qu'une ou plusieurs catégories de personnel, seules les organisations syndicales représentatives de cette ou de ces catégories peuvent désigner des représentants à la Commission de conciliation.

La Commission paritaire de conciliation saisie par la partie la plus diligente se réunit obligatoirement dans un délai qui ne peut excéder sept jours francs à partir de la date de la requête. La Commission entend les parties et se prononce dans un délai qui ne peut excéder cinq jours francs à partir de la date de sa première réunion pour examiner l'affaire.

**Dans le cas de conflits nés de l'application de la présente Convention, les parties contractantes s'engagent, à dater du début des négociations de conciliation jusqu'à la fin de la procédure, à ne décider ni grève ni lock-out.**

Lorsqu'un accord est intervenu devant la Commission de conciliation, un procès-verbal en est dressé sur-le-champ, il est signé des membres présents de la Commission, ainsi que des parties ou, le cas échéant, de leurs représentants. Le procès-verbal est notifié sans délai aux parties. Si la Commission ne peut aboutir à un accord sur tout ou partie du litige, un procès-verbal de non-conciliation précisant les points sur lesquels le différend persiste est aussitôt dressé : il est signé des membres présents de la Commission, ainsi que des parties présentes ou de leurs représentants s'il y a lieu.

La non-comparution de la partie qui a introduit la requête aux fins de conciliation vaut renonciation à sa demande.

### **Article G 29 : Temps partiel**

Les salariés travaillant à temps partiel bénéficient des mêmes dispositions que celles applicables au personnel employé à temps plein. (Articles [L. 212-4-1](#) et suivants du Code du Travail).

### **Article G 30 : Durée, révision et dénonciation de la convention**

#### a - Durée

La présente Convention est conclue pour une période d'un an à compter de la date de sa signature.

Son application se poursuivra ensuite d'année en année par tacite reconduction.

#### b - Révision

La présente Convention est révisable au gré des parties.

Tout signataire introduisant une demande de révision doit l'accompagner d'un projet sur les points à réviser.

Les discussions doivent s'engager dans les trente jours suivant la date de la demande de révision.

#### c - Dénonciation

La dénonciation de la Convention ne peut intervenir qu'à la fin de la période contractuelle en cours.

Toute demande de dénonciation par l'une des parties contractantes doit être portée à la connaissance des autres parties par lettre recommandée avec avis de réception, le préavis à observer étant de trois mois.

Pendant la durée de ce préavis, les parties s'engagent à ne décréter ni grève, ni lock-out pour des motifs ayant un lien avec la dénonciation.

La partie qui dénonce la Convention doit accompagner la lettre de dénonciation d'un nouveau projet d'accord, afin que les pourparlers puissent commencer sans retard.

La présente Convention reste en vigueur jusqu'à la date d'application des nouvelles dispositions à intervenir ou, à défaut, pendant une durée d'un an à compter de la fin du délai de préavis.

## **Article G 31 : Dépôt de la convention**

La présente Convention est établie 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.

### **(Annexe aux clauses générales)**

Indemnisation des délégués aux réunions préparatoires et paritaires

- 1 -Il est alloué aux délégués une indemnité forfaitaire de séjour révisée par la C.I.C.F. le 1er janvier de chaque année conformément à l'évolution de l'indice C.H.R. - Café, Hôtel, Restaurant - publié mensuellement par l'INSEE.

Cette indemnité forfaitaire de séjour est au 6 juillet 1989 de F. 300,00, le dernier indice C.H.R. connu à cette date étant celui du mois d'avril 1989 : 203,6.

- 2 -L'indemnité forfaitaire de séjour sera augmentée de la moitié de sa valeur en cours lorsque la réunion paritaire se terminera après 18 heures.

Elle sera également augmentée de la moitié pour les délégués obligés de venir la veille en raison de l'éloignement et leur sera versée sur présentation d'un justificatif d'hébergement.

- 3 -L'indemnité forfaitaire de séjour sera doublée pour les participants à la réunion préparatoire dans la limite de durée et d'effectif fixée à l'article G 15.

- 4 -Le représentant permanent de chaque organisation syndicale de salariés percevra les indemnités prévues aux articles 1o et 2o ci-dessus.

- 5 -Les frais de déplacement seront remboursés sur la base du prix du billet SNCF en 2e classe.

- 6 -Le paiement de l'indemnité forfaitaire et des frais de déplacement sera effectué aux délégués présents au moment des réunions paritaires.

## Annexes catégorielles –

# Clauses particulières au personnel ouvrier

### **Article O 1 : Champ d'application**

Les clauses ci-après fixent les conditions particulières de travail des Ouvriers des établissements relevant du champ d'application de la présente Convention Collective Nationale.

### **Article O 2 : Durée du travail**

(Modifié en dernier lieu par avenant no 27 du 4 janvier 1995, étendu par arrêté du 18 juillet 1995, JO 28 juillet 1995) (6) **Modifié par accord salarial du 21 octobre 2008**

#### **a - Informations obligatoires**

La durée du travail est fixée par l'employeur conformément à la législation en vigueur ; les dispositions s'y rapportant doivent être intégralement observées.

En particulier, l'horaire en vigueur est affiché visiblement par les soins de l'employeur sur les panneaux réservés aux communications de la Direction au personnel.

Il est également communiqué à l'Inspecteur du Travail.

Toute modification de l'horaire en vigueur est précédée d'une consultation du comité d'entreprise avant communication à l'Inspecteur du Travail et affichage.

#### **b - Repos hebdomadaire**

Il est accordé au personnel Ouvrier un repos hebdomadaire, conformément aux articles **L. 221-1** et suivants du Code du Travail.

#### **c - Heures supplémentaires**

La durée hebdomadaire légale du travail étant actuellement **de 39 heures**, les heures supplémentaires sont effectuées et rémunérées conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur. (Articles **L. 212-6** et **L. 212-7** du Code du Travail)

Sauf accord prévu par l'article **L. 212-8** du Code du Travail, les heures supplémentaires effectuées au-delà **de 39 heures** par semaine ou de la durée considérée comme équivalente entraînent une majoration du salaire effectif, calculée dans les conditions suivantes :

- majoration minimum de 25% du salaire effectif pour les huit premières heures ;
- majoration minimum de 50% du salaire effectif à partir de la neuvième heure.

#### **d - Repos compensateur**

Le repos compensateur est réglé conformément aux dispositions de l'article **L. 212-5-1** du Code du Travail.

Il est précisé que le salaire effectif comprend le salaire individuel de base auquel s'ajoutent les primes inhérentes au travail, par exemple : prime de production, de rendement, de fonctions.

Il est également précisé que l'horaire hebdomadaire pour l'appréciation des heures supplémentaires comprend les heures de travail effectuées du lundi matin au lundi suivant, à la première embauche.

#### **e - Arrêt du travail en cours de journée**

Dans les cas où les circonstances provoquent un arrêt de travail, l'employeur s'efforce d'utiliser le personnel. S'il le conserve, il doit le rémunérer à son salaire individuel. S'il ne peut pas le conserver, il utilise les possibilités de récupération des heures ainsi perdues.

Ces dispositions s'appliquent également au cas où des salariés se présentent au travail sans avoir pu être prévenus de cet arrêt.

#### f - Travail par postes

Le travail par postes, régi notamment par l'ordonnance no 82-41 du 16 janvier 1982, peut s'effectuer pour tout ou partie de l'établissement selon les organisations de travail suivantes :

##### - Travail posté en continu

sont compris dans cette définition, les salariés qui appartiennent à des équipes successives fonctionnant par rotation 24 heures sur 24 heures, sans interruption la nuit, le dimanche et le jour férié, qu'il y ait ou non arrêt pendant les congés payés ;

L'ordonnance no 82-41 du 16 janvier 1982 fixe dans ce cas la durée hebdomadaire légale de travail effectif à 35 heures ;

##### - Travail posté en semi continu

sont compris dans cette définition, les salariés qui appartiennent à des équipes successives fonctionnant par rotation 24 heures sur 24 heures, avec arrêt hebdomadaire fixé si possible le dimanche ;

##### - Travail posté en deux équipes

Sont compris dans cette définition, les salariés postés en deux équipes successives ou en une seule équipe, avec arrêt hebdomadaire.

Dans le cas d'organisation de travail par postes successifs :

- un tableau nominatif des équipes est affiché sur le lieu de travail et tenu constamment à jour pour faciliter le contrôle ;

- le changement de poste doit normalement s'effectuer chaque semaine.

Pour tous les postes d'une durée continue d'au moins sept heures, il est accordé une pause de 20 minutes rémunérée comme temps de travail.

En ce qui concerne les salariés effectuant les postes en continu ou en semi continu comprenant un travail de nuit, la rémunération comporte des aménagements de salaire, de taux ou de prime dont l'ensemble rapporté aux heures de nuit assure pour celles-ci une rémunération au moins égale à 130% ~~du taux horaire minimum conventionnel du coefficient du salarié, de la grille BMC tel que défini au paragraphe a) de l'article O 13.~~

En ce qui concerne les salariés effectuant les postes en continu comprenant un travail les dimanches ~~et les jours fériés légaux~~, la rémunération comporte des aménagements de salaire, de taux ou de prime dont l'ensemble rapporté aux heures de dimanche ou de jour férié assure pour celles-ci une rémunération au moins égale à 180% ~~du taux horaire minimum conventionnel du coefficient du salarié, de la grille BMC tel que défini au paragraphe a) de l'article O 13.~~

Les dispositions des deux précédents alinéas ne se cumulent pas entre elles, ni avec toute autre disposition déjà en vigueur ayant le même objet.

#### g - Récupération des heures perdues

La récupération des heures de travail collectivement perdues s'effectue conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Ne sont récupérables que les heures perdues au-dessous de **39 heures**, en conformité des dispositions de **l'article L. 212-2-2** du Code du Travail.

L'employeur doit prévenir l'Inspecteur du Travail, préalablement à la suspension ou à la réduction d'activité, de son intention de faire récupérer les heures perdues. La récupération est possible dans les 12 mois qui suivent la baisse d'activité et aucun licenciement pour manque de travail ne peut intervenir dans le mois qui suit la récupération, sauf en ce qui concerne le personnel embauché temporairement pour surcroît de travail.

### **Article O 3 ; Indemnité de panier**

(Modifié en dernier lieu par avenant no 27 du 4 janvier 1995, étendu par arrêté du 18 juillet 1995, JO 28 juillet 1995) (6) **Modifié par accord salarial du 21 octobre 2008**

Il est attribué une indemnité de panier conventionnelle d'un montant égal à 55 francs, à tous postes comprenant au moins sept heures consécutives en totalité dans la plage horaire comprise entre dix-sept heures et sept heures. ~~Elle bénéficiera des mêmes revalorisations que les salaires minima mensuels conventionnels (voir : "Salaires", " Personnel ouvrier")~~.

L'indemnité de panier ne se cumule pas avec toute autre disposition existant dans l'entreprise ayant même objet, étant entendu que le salarié bénéficie de la mesure la plus favorable.

Secteur de la porcelaine (Avenant no33 du 5 mai 1999, étendu par arrêté du 19 octobre 1999, JO 30 octobre 1999)

Le personnel ouvrier qui relevait de la CCN Porcelaine et dont le calcul de la prime de panier s'effectuait sur deux fois le salaire minimum horaire garanti du coefficient 120, continueront à bénéficier de ce montant, tant qu'il restera plus favorable que le versement du forfait de panier prévu à l'article O-3 des clauses particulières du personnel ouvrier de la CCN céramique.

### **Article O 4 Essai - Période d'essai**

**(A voir pour, avant le mois de juin 2008, affirmer ces périodes / LOI)**

L'exécution d'un essai préliminaire à l'engagement ne constitue pas une embauche. Le temps passé à cet essai est payé au moins au taux minimum pratiqué dans l'établissement pour la catégorie concernée.

En cas d'embauche, celle-ci ne devient définitive qu'au terme d'une période d'essai dont la durée est comprise entre deux semaines et quatre semaines de travail effectif. Cette période peut être reconduite une fois pour une durée équivalente.

Pendant cette période, les deux parties ont la faculté réciproque de se séparer sans préavis. La rémunération de toute journée commencée est due en entier. Les sommes restant dues à l'issue de la période d'essai sont versées au besoin sous forme d'acompte calculé au plus près du montant net, suivi d'une régularisation à la plus prochaine échéance normale de la paie dans l'établissement.

### **Article O 5 : Embauche**

En application de l'article G 2 alinéa 8 des clauses générales, et dans les huit jours qui suivent son embauche, l'employeur remet au salarié un document comportant : son nom, la date de son embauche, son emploi, son coefficient, sa qualification, son salaire, ainsi que, le cas échéant, les avantages en nature et les conditions particulières.

La signature de ce document par les deux parties le rend contractuel.

### **Article O 6 : Licenciement - Chômage**

En dehors des dispositions définies par l'accord national interprofessionnel du 10 février 1969 sur la sécurité de l'emploi, modifié par l'avenant du 21 novembre 1974 et de l'accord national interprofessionnel du 20 octobre 1986, les parties conviennent ce qui suit :

#### **a - Licenciements collectifs**

Ils sont réglés compte tenu des dispositions des textes susvisés et des articles **L. 321-1 et suivants** et **R. 321-1 et suivants** du Code du Travail.

Le Comité d'entreprise peut présenter toutes suggestions ayant trait à cette situation et formuler ses remarques sur les mesures envisagées en vue d'assurer au maximum la stabilité de l'emploi.

Dans le cas où ces mesures s'avèrent insuffisantes ou inapplicables, des licenciements collectifs peuvent être effectués en considérant à la fois les charges de famille, l'ancienneté des services dans l'entreprise et les qualités professionnelles en application de l'article **L. 321-2** du Code du Travail.

En cas de recours à un chômage collectif, celui-ci se déroulera dans le respect de l'outil de travail et selon les dispositions légales ; il sera réparti si possible sur l'ensemble du personnel.

#### b - Licenciements individuels

Les licenciements individuels sont effectués conformément aux dispositions des articles **L. 122-14** et suivants du Code du Travail.

### **Article O 7 : Indemnité de licenciement**

(Modifié par avenant no 3 du 27 novembre 1990, étendu par arrêté du 24 janvier 1991, JO 9 février 1991)

En cas de licenciement avant 65 ans, sauf cas de faute grave, une indemnité distincte du préavis, tenant compte de leur ancienneté dans l'entreprise, est versée aux salariés conformément au tableau ci-après :

Chaque période de 5 ans entamée donnera lieu, en ce qui la concerne, à un calcul proportionnel :

- 10 ans d'ancienneté 2 mois de salaire
- 15 ans d'ancienneté 3 mois de salaire
- 20 ans d'ancienneté 4 mois de salaire
- 25 ans d'ancienneté 5 mois de salaire
- 30 ans d'ancienneté 6 mois de salaire.

À partir de deux années d'ancienneté continue et pour la tranche d'ancienneté comprise entre deux ans et dix ans, il est versé une indemnité d'un dixième de mois de salaire par année de présence. En aucun cas l'indemnité conventionnelle de licenciement ne peut dépasser six mois de salaire, non cumulable avec l'indemnité légale de licenciement.

Quand le salarié aura perçu une indemnité de licenciement lors de la rupture d'un contrat antérieur, l'indemnité de licenciement sera calculée sur le nombre d'années correspondant à l'ancienneté totale de l'intéressé, diminuée du nombre d'années sur lequel aura été calculée l'indemnité de licenciement perçue par le salarié lors de la précédente rupture.

En cas de licenciement collectif, l'employeur peut procéder au règlement de l'indemnité de licenciement par versements mensuels égaux échelonnés sur une période à déterminer en accord avec les salariés, sous réserve de verser immédiatement le montant correspondant à l'indemnité légale de licenciement. Cette période ne saurait excéder 3 mois après la fin du préavis, qu'il soit effectué ou non.

L'indemnité de licenciement est calculée sur la base de la moyenne mensuelle de la rémunération des douze derniers mois de présence de l'intéressé, compte tenu de la durée effective du travail au cours de cette période. La rémunération prise en considération doit inclure tous les éléments de salaire dus en vertu du contrat ou d'un usage constant (tels que rémunération des heures supplémentaires, prime d'ancienneté, etc.), conformément à l'article 5 de l'Accord National Interprofessionnel du 10 décembre 1977 sur la mensualisation, loi 78-49 du 19 janvier 1978.

Le licenciement doit se dérouler conformément aux dispositions des articles **L. 122-14 et suivants** du Code du Travail.

D'autre part, en cas de licenciement collectif pour motif économique, l'indemnité légale est majorée de 20% lorsque le salarié congédié a plus de 50 ans et de 10% s'il a plus de 60 ans. Le salarié se verra attribuer la plus favorable des deux indemnités, conventionnelle ou légale ainsi majorée.

### **Article O 8 : Modifications du contrat de travail**

a - Toute modification unilatérale d'une clause substantielle du contrat de travail est considérée, si elle n'est pas acceptée par l'autre partie, comme une rupture de ce contrat du fait de la partie ayant pris l'initiative de cette modification.

b - Lorsqu'un salarié est appelé à occuper un poste dans un établissement géographiquement distinct de celui où il a été engagé, un avenant au document rédigé conformément aux dispositions de l'article O 5 de la présente Convention est établi et l'intéressé conserve l'ancienneté acquise précédemment.

c - En cas de mutation momentanée ou de changement de poste momentané imposé par les nécessités du service, le salarié conserve de plein droit son salaire. Si la catégorie dans laquelle entre son nouveau poste bénéficie d'un salaire supérieur, celui-ci doit lui être attribué pendant le temps où il occupe ce poste.

d - Les employeurs s'efforcent d'attribuer en priorité les postes qui deviennent vacants ou qui sont créés, dont ceux de chef d'équipe ou de contremaître, aux salariés de l'usine aptes à remplir ces fonctions, éventuellement après une période de formation au poste.

Pendant la durée de l'essai nécessaire pour accéder à un poste supérieur, le salarié doit toucher au moins le salaire minimum horaire du poste pour lequel l'essai est effectué.

### **Article O 9 : Préavis**

En cas de résiliation du contrat de travail, la durée du préavis ou délai-congé s'établit comme suit :

1 - Résiliation du contrat à l'initiative du salarié

ANCIENNETE	DURÉE DU PRÉAVIS
- Inférieure à trois mois	Trois jours de travail
- Supérieure à trois mois	Une semaine de travail
- Supérieure à un an	Deux semaines de travail

2 - Licenciement pour un motif autre qu'une faute grave

ANCIENNETE	DURÉE DU PRÉAVIS
- Inférieure à trois mois	Une semaine de travail
- Entre trois mois et moins de six mois	Deux semaines de travail
- Entre six mois et moins de deux ans	Un mois de travail
- Deux ans au moins	Deux mois de travail

Dans le cas d'inobservation du préavis par l'employeur ou le bénéficiaire du présent accord, la partie qui n'observera pas le préavis devra à l'autre une indemnité égale à la rémunération correspondant à la durée du préavis restant à courir, sur la base de l'horaire hebdomadaire pratiqué pendant la durée du préavis.

Le salarié qui justifierait être dans l'obligation d'occuper un nouvel emploi peut, après en avoir avisé son employeur, quitter l'établissement avant l'expiration du délai-congé sans avoir à payer l'indemnité pour inobservation de ce délai, l'employeur n'étant pas tenu d'indemniser le temps non travaillé.

Pendant la période de préavis, les salariés sont autorisés à s'absenter pour recherche d'emploi pendant :

- vingt heures maximum par mois (prorata temporis lorsque le délai de préavis est d'une durée inférieure au mois) non rémunérées dans le cas où la rupture du contrat de travail est le fait du salarié.

- cinquante heures par mois (prorata temporis lorsque le délai de préavis est d'une durée inférieure au mois) dans le cas où la rupture du contrat de travail est le fait de l'employeur ; ces heures ne donnent pas lieu à réduction de rémunération.

À défaut d'accord entre le salarié et son employeur, les heures pour recherche d'emploi se répartissent sur les journées de travail à raison de deux heures par jour fixées alternativement un jour au gré du salarié un jour au gré de l'employeur.

Dans la mesure où ses recherches le rendent nécessaire, le salarié peut, en accord avec son employeur, grouper tout ou partie de ces heures avant l'expiration du délai de préavis. À partir du moment où le salarié a trouvé un emploi, il ne peut plus se prévaloir des dispositions relatives aux heures de recherche d'emploi.

En cas de travail à temps partiel, les heures d'absence sont accordées prorata temporis.

Si l'initiative de la rupture du contrat incombe au salarié, les parties peuvent convenir à l'amiable d'une réduction du temps de préavis.

En ce qui concerne les salariés ayant au moins deux ans d'ancienneté dans l'entreprise, il est fait application des dispositions prévues par le Code du Travail et notamment les articles **L. 122-4 et suivants**.

### **Article O 10 : Absence pour maladie et accident**

En cas d'absence au travail justifiée par l'incapacité résultant de maladie ou d'accident, dûment constatée par certificat médical et contre-visite s'il y a lieu, les salariés ayant un an d'ancienneté bénéficieront des dispositions suivantes, à condition :

- d'avoir justifié dans les 2 jours ouvrés suivant le constat de cette incapacité, sous forme d'un certificat d'arrêt de travail,
- d'être pris en charge par la Sécurité Sociale,

En cas de maladie, à partir du quatrième jour qui suit l'arrêt de travail médicalement prescrit, les salariés recevront dans la limite des 45 jours calendaires suivant l'arrêt de travail, la rémunération qu'ils auraient perçue s'ils avaient continué à travailler ; pendant les 45 jours calendaires suivants, ils recevront 50% de cette même rémunération ; les salariés ayant deux ans d'ancienneté recevront pendant cette deuxième période 75% de cette même rémunération.

Toutefois, en ce qui concerne les accidents du travail et les maladies professionnelles :

- les durées d'indemnisation sont portées à soixante jours et soixante jours ;
- le taux de l'indemnisation de la deuxième période est porté à 75 p. 100 ;
- pour les accidents du travail et les maladies professionnelles, l'indemnisation part du premier jour qui suit l'arrêt de travail.

Au cours de toute période de douze mois consécutifs et quel que soit le nombre des absences pour maladie et la durée de chacune d'elles, la durée totale de maintien du salaire à plein tarif ne peut excéder la durée résultant des dispositions ci-dessus ; il en est de même de la durée totale de maintien du salaire au demi-tarif ; chaque période d'absence pour maladie fait l'objet des déductions indiquées ci-dessus.

Les garanties ci-dessus accordées s'entendent déduction faite des allocations que le salarié perçoit des caisses de sécurité sociale, des caisses complémentaires et de l'entreprise elle-même.

En tout état de cause, ces garanties ne doivent pas conduire à verser au salarié, compte tenu des sommes de toutes provenances, telles qu'elles sont définies ci-dessus, perçues à l'occasion de la maladie ou de l'accident du travail, un montant supérieur à la rémunération nette qu'il aurait effectivement perçue s'il avait continué à travailler, sous déduction, sauf pour ce qui concerne les accidents du travail et maladies professionnelles, de la rémunération correspondant au délai de carence.

La rémunération à prendre en considération est celle correspondant à l'horaire pratiqué pendant l'absence du salarié dans l'établissement ou partie d'établissement sous réserve que cette absence n'entraîne pas une augmentation de l'horaire pour le personnel restant au travail. Cependant, les dispositions de l'article 7 de l'accord national interprofessionnel du 10

décembre 1977 sur la mensualisation annexée à la loi du 19 janvier 1978, s'appliquent si elles sont globalement plus avantageuses que les dispositions ci-dessus.

Les absences résultant de maladie ou d'accident et justifiées dans les deux jours ouvrés suivant le constat de l'incapacité, sauf cas de force majeure, ne constituent pas une rupture du contrat de travail dans la limite d'un délai de dix-huit mois, aussi longtemps que la sécurité sociale accorde le bénéfice des indemnités journalières au salarié qui doit pouvoir justifier à tout moment de leur attribution. Dans ces limites, ces absences s'ajoutent au temps de présence effectif pour le calcul des années d'ancienneté.

Le contrat de travail du salarié victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle est suspendu pendant la durée de l'arrêt de travail provoqué par l'accident ou la maladie ainsi que, le cas échéant, pendant le délai d'attente et la durée du stage de réadaptation, de rééducation ou de formation professionnelle que doit suivre le salarié. En pareil cas, ce dernier bénéficie d'une priorité en matière d'accès aux actions de formation professionnelle.

La durée des périodes de suspension est prise en compte pour la détermination de tous les avantages légaux ou conventionnels liés à l'ancienneté dans l'entreprise (art. **L. 122-32-1 et suivants** du code du travail).

Le contrat se trouve rompu si, avant l'expiration du délai de dix-huit mois (cf. alinéa 8 ci-dessus), les nécessités du service imposent à l'employeur de procéder au remplacement du salarié ; dans ce cas, l'employeur doit l'aviser par lettre recommandée. Il ne peut cependant pas être procédé à cette notification tant que le salarié n'a pas épuisé ses droits aux indemnités de maladie calculées sur la base de sa rémunération à plein tarif. Il est fait application des dispositions des articles **L. 122-14 et suivants** du code du travail, relatifs à la procédure de licenciement.

Dans l'hypothèse visée à l'alinéa précédent, l'employeur doit verser au salarié, dont le contrat s'est trouvé rompu par nécessité de remplacement, une somme égale à l'indemnité de préavis dont bénéficierait le salarié s'il était licencié sans que soit observé le délai-congé.

Lorsque le contrat s'est trouvé rompu dans les conditions indiquées ci-dessus, le salarié bénéficie pendant un délai de douze mois, à compter de la guérison, d'un droit de priorité à son réengagement. Cette disposition ne peut, toutefois, faire échec aux obligations résultant de la réglementation en vigueur sur l'emploi obligatoire de certaines catégories de salariés.

Au cours de l'absence pour maladie ou accident, la résiliation du contrat peut intervenir dans les conditions habituelles si la cause de cette rupture est indépendante de la maladie ou de l'accident.

## **Article O 11 : Congés payés**

### **I - Durée**

Les salariés bénéficient des congés annuels conformément aux dispositions légales et notamment à celles :

- de la loi no 69-434 du 16 mai 1969,
- de l'ordonnance no 82-41 du 16 janvier 1982.

sous réserve des dispositions plus favorables exposées ci-après.

Selon les termes de l'article **L. 223-2** du Code du Travail, les congés payés sont acquis à raison de deux jours et demi ouvrables par mois de travail sans que la durée totale du congé exigible puisse excéder trente jours ouvrables, par période de référence.

En ce qui concerne la détermination de la durée du congé payé annuel, sont notamment assimilés à des périodes de travail effectif :

- les périodes de préavis non effectué par le salarié, en accord avec l'employeur.
- les périodes de congés payés,
- les périodes légales de congés de maternité,

- les périodes durant lesquelles l'exécution du contrat de travail est suspendue pour cause d'accident du travail,
- les périodes de maladie professionnelle,
- les périodes de maintien ou de rappel sous les drapeaux à un titre quelconque.
- les absences pour maladie ayant donné lieu à une indemnisation de la Sécurité Sociale et d'une durée totale d'un mois par période de référence,
- les stages de formation rémunérés quelle que soit l'origine de cette rémunération,
- (voir l'article L. 223-4 du Code du Travail pour les autres périodes) .

## II - Congés d'ancienneté *(se référer sous réserve de dispositions plus favorables aux dispositions des conventions collectives précédentes)*

La durée du congé annuel peut être majorée en raison de l'âge ou de l'ancienneté selon des modalités qui sont déterminées par convention ou accord collectif du travail. (Articles L. 223-3, L. 223-5 du Code du Travail).

Les entreprises qui, à l'occasion de l'application de l'ordonnance no 82-41 du 16 janvier 1982, ont maintenu totalement ou partiellement les congés d'ancienneté, continueront d'en faire bénéficier leur personnel.

Sont assimilés à des périodes de présence continue pour l'attribution des congés d'ancienneté :

- les périodes de maladie ayant donné lieu au versement des indemnités journalières par la Sécurité Sociale,
- les absences autorisées,
- le service national, les périodes de maintien ou de rappel sous les drapeaux à un titre quelconque.

Cependant, les jours correspondant à ce supplément peuvent être effectivement pris en accord avec l'employeur, compte tenu des nécessités du service, à condition qu'ils ne soient pas accolés au congé principal.

Dispositions spécifiques au secteur de la porcelaine (Avenant no33 du 5 mai 1999, étendu par arrêté du 19 octobre 1999, JO 30 octobre 1999)

Les salariés, relevant d'établissements rattachés aux industries françaises de la porcelaine, qui totalisent au moins 15 ans d'ancienneté dans l'entreprise bénéficient d'un supplément de jours de congés conformément au tableau suivant :

Temps d'ancienneté dans l'entreprise

Congés supplémentaires en jour ouvrable

(15 ans =1jour) ; (20 ans =2 jours) ; (25 ans = 4 jours) ; (30 ans =6jours).

Lors de l'adhésion à la Convention Collective des Industries Céramiques, les salariés relevant de la CCN Porcelaine à la date de signature du présent avenant continueront à bénéficier de ces congés d'ancienneté. Le temps d'ancienneté sera apprécié en totalisant le temps passé dans la même entreprise, couverte successivement par la CCN Porcelaine, puis par la CCN des Industries céramiques.

## III - Date des congés - Modalités

La période de prise des congés est fixée du 1er juin au 31 mai de l'année suivante.

Cette disposition ne peut cependant pas avoir pour effet d'obliger un salarié à prendre la totalité de son congé en dehors de la période du 1er mai au 31 octobre.

Les dates de fermeture d'établissement ou les ordres de départ en congé par roulement sont fixés par l'employeur, en tenant compte dans toute la mesure du possible du désir des intéressés.

L'accord de l'employeur sur l'ordre des départs est communiqué à chaque ayant droit dès que possible et, en tout cas, trois mois au moins avant son départ.

En cas de fractionnement, celui-ci est effectué conformément aux dispositions légales.

En cas de fermeture totale de l'établissement ou lorsque la direction l'estime absolument nécessaire, le personnel d'entretien peut être employé, en tout ou partie, durant la période d'arrêt.

L'employeur doit s'efforcer d'occuper les salariés dont le congé est inférieur à la période de fermeture ; à défaut et conformément à l'article R. 351-52 du Code du Travail, l'employeur prend toutes dispositions pour que les intéressés bénéficient des allocations de chômage partiel.

Lorsque la fermeture de l'entreprise excède la durée légale des congés payés, l'employeur est tenu, soit d'occuper les salariés dont le congé est expiré, soit de leur accorder, conformément aux dispositions de la Loi du 29 avril 1946, une indemnité équivalant au salaire qu'ils auraient perçu.

Les salariés saisonniers prennent l'intégralité de leur congé à l'issue de leur contrat. Il est fait application de l'article L. 223-14 du Code du Travail pour la liquidation de leurs droits à congés.

#### IV - Date de versement de l'indemnité de congé

L'indemnité correspondant à la durée légale, ou un acompte, est versé suivant accord avec les représentants du personnel de l'entreprise, au moment du départ en congé.

La prime de vacances prévue à l'article O 16 des présentes clauses particulières doit être versée avant le départ en congé principal.

En cas de décès du salarié, l'entreprise doit, dans le mois qui suit son décès, prendre l'initiative de verser l'indemnité de congés payés aux ayants droit du bénéficiaire. (Article L. 223-14 du Code du Travail).

#### V - Calcul de l'indemnité de congés payés

Pour les congés pris au titre de l'année de référence, l'indemnité de congés payés est calculée :

- soit sur la base d'un dixième de la rémunération totale perçue par le salarié pendant la période de référence prise en considération pour l'application de son droit à congé ;
- soit sur la base de la rémunération qui aurait été perçue pendant période de congé si le salarié avait continué à travailler. Il est fait application du mode de calcul le plus favorable au salarié.

En cas de licenciement pour faute grave, l'indemnité afférente aux congés payés est due.

Au cas où l'application des règles légales ou des dispositions du contrat individuel de travail ouvrirait droit à un congé plus long ou à une indemnité plus élevée que ce qui résulte des alinéas précédents, le salarié bénéficierait du régime le plus avantageux.

### **Article O 12 : Classification**

La classification du personnel Ouvrier est jointe aux présentes Clauses particulières.

### **Article O 13 : Salaires**

(Modifié en dernier lieu par avenant no 27 du 4 janvier 1995, étendu par arrêté du 18 juillet 1995, JO 28 juillet 1995) (6) **Modifié par accord salarial du 21 octobre 2008**

#### a - Barèmes conventionnels

Le barème de salaires minima mensuels conventionnels servant de référence aux réels et celui relatif à la prime d'ancienneté sont annexés aux présentes Clauses particulières.

Pour toute référence horaire, le salaire minimum mensuel conventionnel est divisé par ~~169,65 heures~~ 151,67 heures ou l'horaire affiché équivalent.

#### b - Évolution des barèmes conventionnels

~~Les partenaires s'engagent à se rencontrer semestriellement en vue d'arriver, sauf circonstances économiques exceptionnelles, au maintien d'un barème hiérarchisé et applicable. Les circonstances économiques exceptionnelles seront explicitées de façon motivée dans le rapport annuel de branche.~~

~~Ils s'engagent également à faire évoluer le barème de salaires minima mensuels conventionnels servant de référence aux réels et celui relatif à la prime d'ancienneté de manière identique.~~

Les salaires minima mensuels conventionnels sont portés à la connaissance du personnel à l'occasion de chaque modification.

#### c - Assiette des salaires minima

Les salaires réels sont déterminés librement dans chaque établissement ou entreprise, dans le respect de l'ensemble des dispositions réglementaires portant fixation du Salaire Minimum Interprofessionnel de Croissance (SMIC) et des dispositions conventionnelles relatives aux salaires minima mensuels conventionnels.

Pour la vérification de l'application des salaires minima mensuels conventionnels pour les Ouvriers, les éléments suivants sont à prendre en compte :

- le salaire de base
- les avantages en nature
- les primes de rendement ou de productivité, individuelles, prévisibles et connues de l'intéressé
- les compensations pour réductions d'horaires.

Secteur de la porcelaine (Avenant no33 du 5 mai 1999, étendu par arrêté du 19 octobre 1999, JO 30 octobre 1999)

#### Complément annuel de rémunération des ouvriers

Le complément annuel de rémunération, tel que défini à l'article O 15 de la Convention Collective nationale des industries françaises de la porcelaine (prime de vacances et gratification de fin d'année), après déduction de la prime de vacances telle que définie à l'article O 16 de la Convention Collective nationale des industries Céramiques de France, clauses particulières au personnel ouvrier, continuera à être versé en décembre, sauf accord ou usage d'entreprise.

Indépendamment de la périodicité des versements, le complément annuel de rémunération n'entre pas dans la comparaison avec le SMIC.

Pour le personnel ouvrier, relevant de la Convention Collective nationale des industries françaises de la Porcelaine, présent dans l'entreprise à la date d'application du présent avenant telle que définie à l'article 16, le complément annuel de rémunération sera pris en compte pour la comparaison avec le salaire minimum conventionnel de la Convention Collective nationale des Industries Céramiques de France, en dérogation à l'article O 13 de cette même convention.

### **Article O 14 : Rémunération au mois**

**(Modifié en dernier lieu par avenant no 27 du 4 janvier 1995, étendu par arrêté du 18 juillet 1995, JO 28 juillet 1995) (6)**

La rémunération au mois a pour objet de neutraliser les conséquences de la répartition inégale des jours entre les douze mois de l'année.

Ce système de rémunération n'exclut ni les primes de rendement ou de production, ni les salaires au rendement ou à la tâche, ni, en général, aucune modalité de calcul du salaire.

#### **1 - Rémunération mensuelle minimum garantie**

Pour un horaire hebdomadaire **de 39 heures**, la rémunération mensuelle minimum garantie correspond à un horaire mensuel de **169,65 heures**.

#### **2 - Rémunération réelle**

La rémunération réelle peut être fixe ou variable. Elle doit être au moins égale à la rémunération mensuelle minimum garantie pour un travail normal.

a - Rémunération fixe. La rémunération mensuelle réelle fixe pour un horaire hebdomadaire de **39 heures** se calcule en multipliant la rémunération horaire réelle par **169,65**.

b - Rémunération variable. La rémunération mensuelle réelle variable résulte de la formule de rémunération au temps, au rendement ou à la tâche (et de l'application des diverses primes, indemnités et compensations de réduction d'horaire) telle qu'elle est appliquée dans l'établissement.

Aux a) et b) ci-dessus s'ajoutent les indemnités non comprises dans ce calcul, par exemple majoration pour le travail exécuté exceptionnellement la nuit, le dimanche et les jours fériés.

### 3 - Adaptation de la rémunération à l'horaire réel

La rémunération est adaptée à l'horaire effectif de l'intéressé, et ainsi, tout dépassement de l'horaire de **39 heures** donne lieu au paiement des heures supplémentaires conformément à la législation en vigueur.

De même, le personnel effectuant, à titre collectif ou individuel, un horaire hebdomadaire inférieur à **39 heures**, perçoit une rémunération correspondant aux heures réellement travaillées. Il sera fait application de l'accord national interprofessionnel du 21 février 1968 sur l'indemnisation du chômage partiel.

### 4 - Paiement

Les bénéficiaires de l'accord de mensualisation sont payés une fois par mois. Un acompte est versé, soit conformément aux usages de l'établissement, soit aux salariés qui en font la demande. Dans le dernier cas, l'acompte ne peut être supérieur à 75% des sommes acquises. (Articles **L. 143-2**, **L. 144-1**, **L. 144-2** du Code du Travail).

## **Article O 15 : Travail exécuté exceptionnellement la nuit ou le dimanche ou les jours fériés, rappel de jour**

### a - Travail exceptionnel

Les heures de nuit s'entendent pour huit heures au maximum comprises de toute façon entre 20 heures et 6 heures, sauf dans le cas où un déplacement d'horaire est effectué par l'employeur à la demande du personnel.

Les heures du dimanche et des jours fériés sont celles d'une période de vingt-quatre heures comprises entre 5 heures le dimanche ou le jour férié et le lendemain matin 5 heures.

Les heures de travail effectuées exceptionnellement un jour de repos hebdomadaire ou un jour férié, pour exécuter un travail urgent, bénéficient d'une majoration d'inconfort de 100%.

### b - Rappel exceptionnel de jour

L'indemnisation d'un salarié rappelé pendant son temps de repos fait l'objet de dispositions entrant dans le cadre de l'organisation de chaque entreprise.

Cette indemnisation ne saurait être inférieure à 2 fois le taux horaire minimum du coefficient du salarié.

Lorsque l'horaire habituel de travail ne comporte pas de travail de nuit, les heures de travail effectuées entre 20 heures et 6 heures - exceptionnellement pour exécuter un travail urgent - bénéficient d'une majoration d'inconfort de 100%.

Dans ces deux cas, le salaire majoré des 100% d'inconfort est calculé sur un minimum de deux heures. La majoration d'inconfort ne se cumule pas avec la majoration pour heures supplémentaires.

Le versement d'une majoration d'inconfort de 100% ne fait pas obstacle au paiement de l'indemnité prévue par l'article O 17 ci-après.

Il est bien précisé que cet article ne vise que les travaux exceptionnels, à l'exclusion de ceux qui s'effectuent normalement tout ou partie de la nuit, du jour de repos hebdomadaire ou d'un jour férié.

## **Article O 16 : Prime de vacances**

Pour faciliter l'utilisation du congé par les salariés, une prime de vacances égale à 20% du montant de l'indemnité de congé, calculée sur quatre semaines, est versée en plus de

l'indemnité de congé payé. Il est précisé que cette prime ne se cumule pas avec les versements actuellement effectués par certains établissements à l'occasion des vacances.

La prime de vacances doit être versée avant le départ en congé.

La prime de vacances n'est due qu'au cas où le salarié prend réellement son congé et non au cas de versement d'une indemnité compensatrice ; cependant, la prime de vacances est versée au salarié partant au service national et dans les cas de licenciement pour cause économique.

Le montant de cette prime ne saurait être inférieur à celui résultant de l'application de dispositions conventionnelles en vigueur antérieurement.

Cette disposition n'entrera en vigueur qu'en 1990, pour les branches Kaolin et Producteurs de Matières Premières pour la Céramique et la Verrerie.

### **Article O 17 : Modalités de rémunération des jours fériés**

Le salarié perdant une journée de travail du fait du chômage d'un jour férié tombant un jour habituellement travaillé dans l'établissement ou partie d'établissement reçoit une indemnité compensatrice dont le montant est égal à celui que le salarié aurait gagné s'il avait travaillé normalement le jour considéré.

Les salariés assurant des postes à fonctionnement continu, et n'ayant pu interrompre leur travail un jour férié payé, sont indemnisés dans les conditions fixées par la loi pour le travail accompli le 1er mai. (Article L. 222-5 et suivants du Code du Travail.)

Aucun paiement n'est dû aux salariés absents la dernière journée de travail précédant ou la première journée de travail suivant un jour férié, sauf accord entre les parties.

### **Article O 18 : Prime d'ancienneté**

(Modifié en dernier lieu par avenant no 27 du 4 janvier 1995, étendu par arrêté du 18 juillet 1995, JO 28 juillet 1995) modifié par l'accord de 2003 ;

Il est versé aux salariés une prime d'ancienneté s'ajoutant à leur rémunération mensuelle.

Cette prime est forfaitaire : elle évolue en fonction de l'ancienneté de l'intéressé dans l'entreprise conformément au barème annexé aux présentes clauses particulières ~~et bénéficie des mêmes revalorisations que le barème de salaires minima mensuels conventionnels.~~

Elle est calculée proportionnellement à l'horaire habituel de travail de l'intéressé, sans application des coefficients de majoration pour heures supplémentaires.

Cette prime doit figurer à part sur le bulletin de paie.

### **Article O 19 : Indemnité de départ à la retraite**

(Modifié par avenant no 3 du 27 novembre 1990, étendu par arrêté du 24 janvier 1991, JO 9 février 1991)

Le départ volontaire à la retraite du salarié âgé de 65 ans ou plus ne constitue pas une démission. De même, le départ à la retraite, à l'initiative de l'employeur, du salarié âgé de 65 ans ou plus, ne constitue pas un licenciement.

Le salarié qui prend sa retraite de sa propre initiative ou de celle de l'employeur, à un âge égal ou supérieur à 65 ans, reçoit une indemnité de départ à la retraite conformément au tableau ci-après :

ANCIENNETÉ	INDEMNITÉ
De 2 ans à 10 ans d'ancienneté	Un dixième de mois par année de présence (art. L. 122-14-12 et suivants du code du travail).
10 ans d'ancienneté	1 mois et demi de salaire
15 ans d'ancienneté	2 mois de salaire
20 ans d'ancienneté	2 mois et demi de salaire
25 ans d'ancienneté	3 mois de salaire
30 ans d'ancienneté	3 mois et demi de salaire
Chaque période de cinq ans entamée donnera lieu, en ce qui la concerne, à un calcul proportionnel	

En tout état de cause, le salarié mis à la retraite ne peut percevoir une indemnité inférieure à celle prévue à l'article **L. 122-14-13** du Code du Travail.

Trois mois avant que le salarié atteigne l'âge normal de la retraite, l'employeur doit l'informer de son intention à son égard, soit qu'il soit mis fin au contrat de travail au moment où sera atteint l'âge normal de la retraite, soit, au contraire, que soit prolongé ce contrat.

De même, lorsque le salarié désire partir à la retraite, il prévient son employeur avant la date à laquelle il sera mis effectivement fin au contrat, dans les délais fixés par l'article **L. 122-5** du Code du Travail et à l'article **O9** des clauses particulières au personnel Ouvrier.

L'indemnité de départ en retraite est calculée sur la base de la moyenne mensuelle des salaires des douze derniers mois de présence de l'intéressé.

La rémunération prise en considération doit inclure tous les éléments de salaire dus en vertu du contrat ou d'un usage constant (tels que rémunération des heures supplémentaires, prime d'ancienneté, etc.).

Cette allocation est également versée dans les mêmes conditions lorsque dans les deux années suivant la rupture de son contrat, dans les conditions définies à l'article **O 10 - Maladie accident** - et s'il n'y a pas eu reprise de travail, le salarié fournit la preuve de la liquidation de sa retraite de la Sécurité Sociale.

Cependant la situation actuelle de l'emploi a amené le régime général de retraite à instituer la possibilité de liquidation des droits à partir de 60 ans, si l'intéressé justifie de 37 ans et demi de cotisations. Les salariés concernés peuvent prétendre aux indemnités de départ en retraite précitées. Le salarié âgé de 60 ans quittant volontairement l'entreprise bénéficie de l'indemnité la plus favorable, soit de celle définie ci-dessus, soit de celle prévue à l'article **L. 122-14-13** du Code du Travail.

## **Article O 20 : Régime de prévoyance**

Un régime de prévoyance applicable au personnel Ouvrier est institué dans chaque entreprise. Ce régime de prévoyance est alimenté par une cotisation prise en charge à 60% par l'entreprise et à 40% par le salarié.

Le régime ainsi institué doit être construit de telle manière qu'il couvre à la fois le décès, les incapacités permanentes totales (c'est-à-dire d'un taux au moins égal à 66%) et les incapacités permanentes partielles (c'est-à-dire d'un taux au moins égal à 33% et inférieur à 66%) Les incapacités permanentes, totales ou partielles, couvertes par le régime sont celles reconnues comme telles par la Sécurité Sociale.

Les risques de décès et d'incapacité permanente totale font l'objet de garanties identiques. En cas d'incapacité permanente partielle, la garantie est réduite proportionnellement au degré d'invalidité. Pour les trois risques, une modulation est établie en fonction des charges de famille.

## **Article O 21 : Inaptitude physique**

### **1 - Conditions d'application**

1.1 - Les dispositions relatives à l'inaptitude physique concernent, dans les conditions prévues ci-après, les salariés âgés d'au moins 55 ans, ayant quinze ans d'ancienneté dans l'entreprise et ceux âgés d'au moins 50 ans, ayant vingt ans d'ancienneté dans l'entreprise.

Les conditions d'âge et d'ancienneté sont supprimées en cas d'accidents du travail et de maladies professionnelles ayant entraîné une rente d'un taux au moins égal à 33% et rendant impossible, du fait de l'accident ou de la maladie, la tenue normale du poste occupé de façon permanente avant l'arrêt de travail.

1.2 - En outre, le salarié doit occuper depuis cinq ans au moins, au moment de la mutation, un poste répertorié comme pénible au sein de l'entreprise ou de l'établissement.

La pénibilité des postes de travail dépend de l'organisation et des techniques mises en oeuvre. Il n'est donc pas possible de les définir de façon abstraite et définitive ; en conséquence la liste de ces postes est établie par la Direction de chaque entreprise ou établissement, après consultation du médecin du travail et du Comité d'Entreprise ou d'Établissement. Cette liste sera réexaminée en tant que de besoin pour tenir compte de l'évolution des postes de travail et de leur pénibilité ; elle est communiquée aux membres du Comité d'Entreprise ou d'Établissement.

Lorsqu'un salarié présentant les conditions requises ci-dessus est dans l'impossibilité, confirmée par le médecin du travail, de tenir l'un de ces postes par le fait de la pénibilité, l'employeur mettra en oeuvre les dispositions prévues par l'article 7, alinéa 2, du protocole d'accord du 19 mai 1976 sur l'amélioration des conditions de travail.

À défaut de pouvoir aménager le poste de travail, l'employeur recherchera par la formation professionnelle à assurer au salarié un reclassement de même classification et salaire.

Après avoir épuisé les deux possibilités ci-dessus, si le salarié est reconnu apte, après contrôle médical, à un autre poste disponible dans l'établissement dont la qualification ou le salaire serait inférieur, il est fait application, s'il occupe normalement ce nouveau poste, des garanties définies ci-après.

## 2 - Garanties

2.1 - Lorsque le salaire correspondant au nouveau poste est inférieur au salaire moyen, base 39 heures, des trois derniers mois d'activité, revalorisé des hausses générales ayant pu intervenir dans le poste précédent, les garanties suivantes sont appliquées :

- maintien à titre personnel de la classification correspondant au poste antérieur,
- attribution, temporairement, d'une indemnité complémentaire ; cette indemnité est calculée en fonction de la différence entre le salaire moyen, base 39 heures, des trois derniers mois d'activité dans le poste précédent et le salaire, base 39 heures, correspondant au nouveau poste

Cette indemnité est versée mensuellement dans les conditions ci-après :

- pendant les 4 premiers mois : 100% du montant de la différence,
- pendant les 3 mois suivants : 80% du montant de la différence,
- pendant les 3 mois suivants : 60% du montant de la différence,
- pendant les 3 mois suivants : 40% du montant de la différence,
- pendant les 3 mois suivants : 20% du montant de la différence.

Les salaires pris en considération pour l'indemnisation s'entendent toutes primes liées à la production comprises, à l'exclusion des primes éventuelles d'assiduité, d'ancienneté, ainsi que des indemnités ayant un caractère de remboursement de frais.

Le salaire moyen de référence des trois derniers mois est actualisé dans le temps par application des hausses générales de salaires de l'ensemble du personnel Ouvrier de l'établissement.

En tout état de cause, ces garanties ne doivent pas conduire à verser au salarié, compte tenu des sommes de toutes provenances, un montant supérieur à la rémunération nette qu'il aurait effectivement perçue dans son poste antérieur.

2.2 - Les avantages et garanties ne peuvent être maintenus que dans la mesure où le salarié tient normalement le nouveau poste, ou n'a pas refusé ce poste alors qu'il est reconnu apte par le médecin du travail.

2.3 - Le salarié bénéficiera d'une priorité d'accès à un emploi lui permettant de retrouver ou de se rapprocher de sa classification et de son salaire antérieurs.

2.4 - Les garanties ci-dessus sont appliquées aux mutations de poste correspondant aux conditions requises.

# Clauses particulières des employés techniciens et agents de maîtrise (ETAM)

## **Article E 1 : Champ d'application**

Les présentes clauses fixent les conditions particulières de travail des Employés, Techniciens et Agents de Maîtrise, ci-après désignés dans les articles par le terme "collaborateurs", des établissements relevant du champ d'application de la Convention Collective Nationale.

Les collaborateurs qui répondent simultanément aux deux conditions suivantes, qui peuvent être étendues en fonction des conditions propres aux entreprises :

- avoir un coefficient hiérarchique égal ou supérieur au coefficient hiérarchique du contremaître de fabrication 1er échelon ;
  - exercer en permanence des fonctions :
    - soit de commandement,
    - soit de coordination interservices impliquant l'exercice d'une autorité fonctionnelle,
    - soit de représentation de l'entreprise à l'extérieur avec une certaine marge d'autonomie,
- sont considérés comme personnel d'encadrement visé par l'accord national interprofessionnel du 25 avril 1983 et bénéficient à ce titre des dispositions des présentes clauses relatives à ce personnel.

Certaines des dispositions suivantes sont donc spécifiques au personnel d'encadrement.

## **Article E 2 : Lettre d'engagement**

Tout engagement est concrétisé, au début de la période d'essai, d'une lettre stipulant notamment :

- le ou les Établissements dans lesquels l'emploi doit être exercé,
- l'emploi occupé,
- la qualification professionnelle et le coefficient hiérarchique,
- les appointements et, le cas échéant, les avantages en nature,
- l'horaire de travail conformément à la législation en vigueur,
- la durée et les conditions de la période d'essai,
- éventuellement la clause de non-concurrence.

Ultérieurement, toute modification de caractère individuel apportée à un des éléments ci-dessus fait l'objet d'une nouvelle notification écrite.

## **Article E 3 : Essai - Période d'essai**

La durée de la période d'essai est fixée à un mois de travail, sauf accord contraire ; elle peut être reconduite sans pouvoir dépasser trois mois au total.

Pendant les quinze premiers jours de cette période, les deux parties peuvent se séparer à chaque fin de journée sans préavis. Après ces quinze jours, le préavis est d'une semaine. Dans le cas où l'employeur estime préférable que ce préavis ne soit pas effectué, il doit verser au collaborateur une indemnité correspondant à la rémunération qu'il lui aurait versée en cas d'exécution de ce préavis.

## **Article E 4 : Horaires de travail**

Il est rappelé que le personnel d'encadrement est par principe essentiellement rémunéré pour une fonction. L'accomplissement de celle-ci peut entraîner un horaire de travail moyen différent de l'horaire de l'établissement, il appartiendra alors à l'employeur de prendre, en concertation avec les intéressés et leurs représentants, les mesures d'adaptation nécessaires.

Par ailleurs lorsque le personnel d'encadrement est soumis à un régime d'astreintes, il reçoit une compensation sous une forme définie au sein de l'entreprise.

### **Article E 5 : Indemnité de panier (modifié par les accords salaires)**

(Modifié en dernier lieu par avenant no 27 du 4 janvier 1995, étendu par arrêté du 18 juillet 1995, JO 28 juillet 1995) (6)

Il est attribué une indemnité de panier conventionnelle d'un montant égal à **55 francs**, à tous postes comprenant au moins sept heures consécutives en totalité dans la plage horaire comprise entre dix-sept heures et sept heures. Elle bénéficiera des mêmes revalorisations que les salaires minima mensuels conventionnels.

L'indemnité de panier ne se cumule pas avec toute autre disposition existant dans l'entreprise ayant même objet, étant entendu que le salarié bénéficie de la mesure la plus favorable.

### **Article E 6 : Remplacement**

Tout collaborateur assurant intégralement l'intérim d'un poste supérieur pendant une période continue supérieure à un mois reçoit, dès le deuxième mois, une indemnité mensuelle compensatrice. Cette indemnité doit être au moins égale à la moitié de la différence entre les appointements correspondants au coefficient du poste supérieur et ceux correspondants au coefficient du collaborateur assurant l'intérim, mais sauf accord sur le taux de l'indemnité compensatrice, l'intérim ne doit pas dépasser trois mois.

Si un collaborateur est appelé à assurer l'intérim d'un poste inférieur au sien, il continue à recevoir ses appointements antérieurs.

### **Article E 7 : Mutation**

Compte tenu de l'intérêt économique et social de la mobilité conjoncturelle et structurelle des membres du personnel d'encadrement, des répercussions qu'elle peut avoir, il est souhaitable que cette mobilité soit la moins dommageable possible pour eux et leur famille. Elle constitue dans un certain nombre de cas l'occasion d'un développement de carrière ou de promotion.

L'employeur mettra tout en oeuvre pour éviter qu'une mutation professionnelle d'un membre du personnel d'encadrement n'entraîne pas une réduction de ses appointements ou son déclassement, en recherchant s'il existe un poste disponible de même classification que l'intéressé serait susceptible d'occuper, compte tenu des possibilités de formation complémentaire résultant de l'accord du 9 juillet 1970 et ses avenants du 30 avril 1971 et du 26 octobre 1983, pour lequel il bénéficiera d'une priorité.

Si, malgré la mise en oeuvre de l'ensemble des moyens évoqués à l'alinéa précédent, l'employeur est amené à apporter des modifications au contrat de travail d'un membre du personnel d'encadrement entraînant son déclassement, notification écrite en est faite à l'intéressé qui en accuse réception.

À dater de la notification de la modification de son contrat, le membre du personnel d'encadrement dispose d'un délai de 6 semaines pour accepter ou refuser.

Dans le cas d'un refus, la rupture éventuelle ne sera pas considérée comme étant du fait du membre du personnel d'encadrement mais de l'employeur, lequel devra lui verser le montant des indemnités dues en cas de licenciement, sans préjudice du droit éventuel à dommages et intérêts.

Dans le cas d'acceptation d'une réduction de rémunération, un complément temporaire, destiné à maintenir au membre du personnel d'encadrement sa rémunération antérieure, lui sera versé pendant une période de 6 mois minimum à dater de l'entrée en vigueur de cette réduction. Toutefois, dans le cas où la réduction de rémunération se place dans le cadre de

l'application de l'accord national interprofessionnel sur l'emploi du 20 octobre 1986, ce sont les dispositions de cet accord qui s'appliqueront.

Dans le cas où la modification résulterait d'une suppression de poste et où le poste serait rétabli dans un délai de deux ans, le membre du personnel d'encadrement déclassé aurait une priorité pour occuper ce poste.

L'indemnité de licenciement à laquelle l'intéressé pourrait prétendre en raison d'une rupture du fait de l'employeur intervenant dans un délai de deux ans à compter de la réduction d'appointements ou de son déclassement, sera calculée sur un traitement au moins égal à celui qu'il avait au moment de la modification et ne sera pas inférieure à l'indemnité correspondante prévue par l'article E 19 de la présente convention même si l'intéressé relève, après déclassement, des clauses particulières au personnel Ouvrier.

En cas de rupture du contrat du fait de l'employeur dans un délai d'un an, à compter de la mutation avec ou sans réduction d'appointements ou déclassement, les frais de retour du membre du personnel d'encadrement au point de départ sont pris en charge par l'employeur.

L'indemnité de départ en retraite à laquelle l'intéressé pourra prétendre en cas de départ en retraite, volontaire ou non, dans le délai de deux ans à compter de la réduction d'appointements ou de son déclassement, sera calculée sur un traitement au moins égal à celui qu'il avait au moment de la modification et ne sera pas inférieure à l'indemnité correspondante prévue par l'article E 20 même si l'intéressé relève des clauses particulières au personnel Ouvrier.

### **Article E 8 : Mutation entraînant changement de résidence**

En cas de mutation effectuée dans le cadre de l'article E 7 mais dans un autre établissement permanent de l'entreprise entraînant changement de résidence, l'employeur devra, s'il ne procure pas un logement au collaborateur, l'aider à en trouver un correspondant à ses besoins.

Le poste de travail et le logement procuré doivent être reconnus préalablement par le collaborateur et son conjoint aux frais de l'entreprise. Cette reconnaissance pourra avoir lieu soit pendant le temps de travail, soit en dehors du temps de travail du collaborateur, selon convention à intervenir entre celui-ci et l'employeur.

Au cas où elle se placerait pendant le temps de travail, elle ne pourrait être cause de perte de rémunération.

L'employeur remboursera les frais supportés par le collaborateur pour se rendre à sa nouvelle résidence, ces frais étant limités aux frais de déménagement ainsi qu'aux frais de déplacement de l'intéressé, de son conjoint et des personnes vivant à sa charge sous son toit, sous déduction des prestations éventuelles qu'il pourra obtenir au titre de ce changement de lieu de travail.

Ces frais seront remboursés sur justification des frais réels, convenus au préalable, déduction faite des avances éventuelles.

En cas de mutation en dehors des frontières, les conditions de ce changement de résidence et les modalités de rapatriement seront fixées en accord avec l'intéressé.

En outre, dans ce cas particulier, le personnel intéressé bénéficie des garanties sociales prévues à cet effet. (Retraite, prévoyance, assurances).

La non-acceptation de déplacement par le collaborateur est assimilée à une rupture du contrat de travail du fait de l'employeur et réglée comme telle.

Les conditions de rapatriement en cas de licenciement non provoqué par une faute grave du collaborateur doivent être fixées en accord avec lui lors de sa mutation.

### **Article E 9 : Déplacements exécutés par ordre au service de l'entreprise**

En cas de déplacement du collaborateur pour accomplir une mission exceptionnelle de plus ou moins longue durée, sans entraîner pour autant une mutation ou affectation dans un autre établissement permanent de l'entreprise situé en France ou à l'étranger, les dispositions suivantes seront observées.

L'employeur doit s'efforcer d'aviser dans le meilleur délai, le collaborateur, de son déplacement compte tenu des particularités de celui-ci (distance, durée, modalités), sans que le délai de prévenance soit inférieur à 3 jours ouvrables sauf exception due à des circonstances particulières ou à la nature de l'emploi.

#### 1 - Mode de transport

L'employeur s'efforcera de déterminer le mode de transport qui paraîtra le mieux adapté, compte tenu des sujétions auxquelles le collaborateur peut être tenu, ainsi que de la nature de la mission et des activités de l'intéressé avant et après celle-ci : cela peut conduire, le cas échéant, à l'utilisation de trains rapides avec supplément ou à classe unique, du bateau, de l'avion ou de la voiture.

Les voyages en chemin de fer sont effectués, en règle générale, de jour en 2<sup>e</sup> classe et de nuit en couchette de 2<sup>e</sup> classe, sauf ce qui est mentionné à l'alinéa précédent.

Les voyages en bateau ou en avion sont effectués sur les lignes régulières en classe normale, dénommée ordinairement classe économique.

#### 2 - Frais de transport

Les frais de transport sont à la charge de l'entreprise sur justification des dépenses réellement engagées.

Le transport des bagages personnels en bagages accompagnés est pris en charge par l'employeur dans la limite des franchises S.N.C.F. (30 kg) ou avion (20 kg).

Pour les déplacements de plus d'un mois et de moins de 6 mois, les frais de transport du supplément de bagages personnels nécessaires seront pris en charge par l'employeur dans la limite de 20 kg au-dessus de la franchise.

Lorsque le transport des bagages professionnels nécessaires, joint aux bagages personnels, entraîne un excédent aux limites ci-dessus, cet excédent est pris en charge par l'employeur sur présentation du récépissé.

#### 3 - Déplacement en véhicule personnel

Il appartient à l'employeur de vérifier que le collaborateur est titulaire des documents nécessaires à la conduite du véhicule utilisé.

Le collaborateur doit donner connaissance à l'employeur de sa police d'assurance qui comportera obligatoirement une clause garantissant l'employeur contre le recours de la compagnie d'assurance ou des tiers et doit justifier du paiement des primes.

Si le collaborateur utilise en accord avec l'employeur son véhicule personnel pour les besoins du service, les frais occasionnés sont à la charge de l'employeur.

Le remboursement de ces frais tiendra compte notamment de l'amortissement du véhicule, de l'entretien, de la consommation de carburant et d'huile et des frais d'assurance.

#### 4 - Frais de séjour professionnel

Les frais de séjour exposés dans les limites raisonnables par le collaborateur au cours de déplacements effectués à la demande de l'employeur, sont à la charge de l'entreprise.

Ils sont remboursés sur présentation des justificatifs correspondants ou sous forme d'une indemnité forfaitaire fixée au sein de l'entreprise.

Lorsque le remboursement est forfaitaire, le montant de l'indemnité de séjour doit assurer au collaborateur un niveau de vie tenant compte des conditions particulières de la mission effectuée.

Les frais peuvent faire l'objet d'une avance suffisante.

#### 5 - Voyages de détente

Au cours d'un déplacement d'une durée égale ou supérieure à un mois, le collaborateur bénéficiera d'un voyage de détente à la charge de l'employeur pour lui permettre de rejoindre sa résidence principale, selon les conditions suivantes :

Si le déplacement est inférieur ou égal à 300 km. le collaborateur aura droit au remboursement d'un voyage toutes les deux semaines lui permettant de bénéficier, à sa résidence principale, d'un repos équivalant au repos de fin de semaine.

Si le déplacement est supérieur à 300 km et inférieur à 1 000 km, le collaborateur aura droit alternativement toutes les 4 semaines à :

- un voyage permettant un congé de détente d'une durée nette d'un jour et demi habituellement non travaillé selon l'horaire de l'intéressé ;
- un voyage permettant un congé de détente d'une durée nette de deux jours ouvrables précédant ou suivant le jour de repos hebdomadaire ou un jour férié.

Lorsque la mission est effectuée à plus de 1 000 km, les conditions dans lesquelles le collaborateur pourra bénéficier de voyages de détente à la charge de l'employeur, seront déterminées dans le cadre de l'entreprise ou à l'occasion de chaque déplacement compte tenu notamment de la durée de la mission et de son éloignement.

Pour les déplacements inférieurs à 1 000 km. les frais de voyage concernant les congés de détente ci-dessus fixés sont à la charge de l'employeur dans les conditions définies par le présent article.

Le collaborateur ayant droit à un congé de détente peut faire bénéficier son conjoint à ses lieux et place de son droit au remboursement des frais de voyages prévus à l'alinéa précédent afin de lui permettre de le rejoindre au lieu de son déplacement.

Pendant la durée du congé de détente, seule est maintenue la partie des frais ou de l'indemnité forfaitaire de séjour correspondant aux dépenses qui continuent d'être exposées par le collaborateur du fait de sa situation de déplacement.

Un congé de détente ne peut être exigé lorsqu'il tombe moins de deux semaines avant la fin d'une mission, mais sera accordé au terme de celle-ci. Les congés de détente peuvent être bloqués en fin de déplacement d'un commun accord entre les parties.

#### 6 - Voyage à l'occasion du congé annuel payé

Lorsque la prise de ses congés annuels payés survient au cours de la période durant laquelle le collaborateur se trouve en déplacement, ses frais de voyage à son lieu de résidence habituelle lui seront remboursés sur justification de son retour à ce lieu avant son départ en congé. Ce voyage compte comme voyage de détente dans le cas où le déplacement effectué y ouvre droit.

Le collaborateur peut faire bénéficier son conjoint à ses lieux et place de son droit au remboursement des frais de voyage prévu à l'alinéa précédent, afin de lui permettre de le rejoindre au lieu de son déplacement.

#### 7 - Élections

Afin de permettre au collaborateur en déplacement de voter par procuration ou par correspondance lors des élections françaises pour lesquelles ces modes de vote sont autorisés, l'employeur doit lui fournir, en temps utile, l'attestation réglementaire, visée si nécessaire par les autorités compétentes et justifiant de sa situation.

En ce qui concerne les élections des représentants du personnel de l'entreprise, l'accord préélectoral doit tenir compte de l'existence d'électeurs en déplacement et permettre leur vote par correspondance.

#### 8 - Maladie ou accident

En cas de maladie ou d'accident, les frais ou indemnité forfaitaire de séjour continuent d'être payés intégralement. Lorsque la maladie ou l'accident entraîne une hospitalisation, les dépenses autres que les frais médicaux et d'hospitalisation, consécutives à la prolongation du séjour, seront remboursées sur justification.

En cas de maladie ou d'accident grave du collaborateur, le conjoint ou le plus proche parent a droit, sur attestation médicale, au remboursement des frais de voyage effectivement engagés.

En cas de maladie ou d'accident grave du conjoint ou d'un enfant à charge, l'intéressé a droit,

sur attestation médicale, au remboursement des frais de retour à son lieu de résidence habituelle.

Pendant son arrêt dû à la maladie ou à l'accident, le collaborateur bénéficie du régime d'indemnisation complémentaire prévu à l'article E 12 de la présente convention.

#### 9 - Décès

En cas de décès du collaborateur au cours de son déplacement, les frais de retour du corps au lieu de résidence habituelle sont assurés par l'employeur, déduction faite des versements effectués par la Sécurité Sociale et les régimes complémentaires d'assurance et de prévoyance. L'employeur supportera également les frais d'un voyage aller-retour au profit du conjoint ou de la personne nominativement désignée par le collaborateur avant son départ.

En cas de décès du conjoint ou d'un enfant à charge venu accompagner ou rejoindre le collaborateur sur le lieu du déplacement avec l'accord et aux frais de l'employeur, les frais de retour du corps au lieu de résidence habituelle sont pris en charge par l'employeur, déduction faite des versements effectués par les régimes d'assurance et de prévoyance auxquels l'employeur participe.

#### 10 - Licenciement

En cas de licenciement au cours de son déplacement, même pour faute grave, les frais de voyage du collaborateur au lieu de résidence habituelle sont assurés par l'employeur à la condition que le retour ait lieu dans les 4 semaines qui suivent la rupture du contrat de travail. Secteur de la porcelaine (Avenant no33 du 5 mai 1999, étendu par arrêté du 19 octobre 1999, JO 30 octobre 1999)

Les dispositions de l'article G 17 de la CCN Porcelaine, concernant les garanties portant sur les déplacements en avion à l'étranger, sont maintenues à titre individuel.

### **Article E10 : Règles complémentaires en cas de déplacements professionnels à l'étranger**

En cas de déplacement du collaborateur à l'étranger pour accomplir une mission exceptionnelle de plus ou moins longue durée, sans entraîner pour autant une mutation ou affectation dans un autre établissement permanent de l'entreprise situé à l'étranger, les dispositions suivantes seront observées, outre celles prévues par l'article E 9 ci-dessus.

#### 1 - Formalités avant le départ

Les démarches nécessaires à l'accomplissement des formalités administratives imposées par un déplacement à l'étranger seront accomplies avec l'assistance de l'employeur et pendant le temps de travail.

La vérification de l'aptitude médicale du collaborateur ainsi que les vaccinations requises seront effectuées dans les mêmes conditions.

Les frais occasionnés par ces différentes formalités sont à la charge de l'employeur.

Avant le départ du collaborateur en déplacement, l'employeur doit mettre à sa disposition les informations détaillées dont il dispose sur le pays de destination, ses lois ou ses coutumes dont l'intéressé devra tenir compte au cours de sa mission.

#### 2 - Garanties sociales

Le collaborateur continue pendant la durée de son séjour à l'étranger à bénéficier de garanties relatives à la retraite et à la couverture des risques invalidité, décès, accident du travail, maladie, maternité et perte d'emploi, sans qu'il en résulte une augmentation du taux global de cotisation à la charge de l'intéressé.

#### 3 - Congés exceptionnels pour événements de famille

Les congés exceptionnels prévus par l'article G 23 de la présente convention collective s'appliquent aux collaborateurs visés par le présent article. À ceux-ci s'ajoutent les délais de route qui sont convenus par entente entre le collaborateur et l'employeur. Le voyage est à la

charge de l'employeur. Éventuellement, en cas de déplacement supérieur à 300 km, le congé de détente le plus proche peut être groupé par l'employeur, avec le congé exceptionnel.

### **Article E 11 : Préavis**

En cas de rupture du contrat de travail, la durée du préavis s'établit comme suit :

- 1 - Rupture du contrat à l'initiative du collaborateur :
  - quelle que soit l'ancienneté dans l'entreprise : un mois.
- 2 - Licenciement pour un motif autre qu'un cas de force majeure ou une faute grave :
  - a) si l'ancienneté de services continus est inférieure à deux ans : un mois ;
  - b) si l'ancienneté de services continus est d'au moins deux ans : deux mois.

Dans ce dernier cas, il est fait application des dispositions prévues par les articles L. 122-4 et suivants du Code du Travail.

Dans le cas d'inobservation du préavis par l'employeur ou le collaborateur, la partie qui n'observe pas le préavis doit à l'autre une indemnité égale aux appointements correspondant à la durée du préavis restant à courir, sur la base de l'horaire hebdomadaire pratiqué pendant la durée du préavis.

Pendant la période de préavis, les collaborateurs sont autorisés à s'absenter pour recherche d'emploi jusqu'à concurrence de 50 heures par mois. Ces heures se répartissent sur les journées de travail, à raison de deux heures par jour. Toutefois, l'intéressé peut, en accord avec son employeur, bloquer tout ou partie de ces heures avant l'expiration du délai de préavis. À partir du moment où il a trouvé cet emploi, le collaborateur ne peut se prévaloir des présentes dispositions.

En cas de licenciement, le collaborateur qui se trouve dans l'obligation d'occuper un nouvel emploi peut, après avoir avisé son employeur, quitter l'établissement avant l'expiration du délai-congé, sans avoir à payer d'indemnité pour inobservation de ce délai ; les absences pour recherche d'emploi en période de préavis ne donnent pas lieu à réduction d'appointements.

### **Article E 12 : Maladie - Accident**

Les absences résultant de maladies ou d'accidents, y compris les accidents de travail, justifiées au plus tard dans un délai de 2 jours ouvrés, sauf cas de force majeure, par certificat médical, ne constituent pas une rupture du contrat de travail.

Douze mois après leur entrée dans l'entreprise, en cas de maladie ou d'accident dûment constaté par certificat médical et contre-visite s'il y a lieu, à charge par le collaborateur d'adresser à l'employeur, sauf cas de force majeure, dans un délai de 2 jours ouvrés un avis motivé d'arrêt, les collaborateurs reçoivent, pendant la première période d'un mois et demi, la différence entre leurs appointements et les indemnités journalières versées par les organismes de Sécurité Sociale et les Régimes de Prévoyance auxquels participe l'employeur.

Pendant la période d'un mois et demi suivante, ils reçoivent la différence entre la moitié de leurs appointements et les indemnités journalières ci-dessus visées. Toutefois, les collaborateurs ayant plus de deux ans d'ancienneté reçoivent pendant cette même période la différence entre soixante-quinze pour cent de leurs appointements et les indemnités journalières ci-dessus visées.

En tout état de cause ces garanties ne doivent pas conduire à verser au salarié, compte tenu des sommes de toutes provenances, perçues à l'occasion de la maladie ou de l'accident du travail, un montant supérieur à la rémunération nette qu'il aurait effectivement perçue s'il avait continué à travailler.

Ces deux périodes d'un mois et demi sont portées à deux mois en cas d'accident de travail ou maladie professionnelle. En tout état de cause, l'article 7 de la loi de la mensualisation du 19 janvier 1978 s'applique s'il est plus favorable.

Au cours de toute période de douze mois consécutifs et quel que soit le nombre des absences pour maladie et la durée de chacune d'elles, la durée totale de maintien du salaire à plein tarif

ne peut excéder la durée résultant des dispositions ci-dessus ; il en est de même de la durée totale de maintien du salaire au demi tarif ; chaque période d'absence pour maladie fait l'objet des déductions indiquées ci-dessus.

Si l'employeur est dans la nécessité de pourvoir au remplacement effectif du collaborateur absent pour cause de maladie ou d'accident, dans le cas où le salarié ne peut être remplacé temporairement, la notification est faite à l'intéressé suivant la procédure légale de licenciement individuel. Il ne peut cependant pas être procédé à cette notification tant que le collaborateur n'a pas épuisé ses droits aux indemnités de maladie calculées sur la base de ses appointements à plein tarif. (Application des articles **L. 122-14 et suivants** et **L. 122-32-1 et suivants** du Code du Travail).

Quand l'employeur est dans la nécessité de pourvoir au remplacement, le collaborateur perçoit l'indemnité de préavis prévue à l'article E 11 des présentes clauses particulières.

S'il remplit les conditions prévues à l'article E 19 des présentes clauses particulières, le collaborateur ainsi remplacé perçoit en outre une indemnité égale à l'indemnité de licenciement à laquelle lui aurait donné droit son ancienneté en cas de licenciement.

Lorsque le contrat se trouve rompu dans les conditions précitées, l'intéressé bénéficie d'un droit de priorité au réengagement pendant une durée d'un an.

Si le collaborateur tombe malade au cours de l'exécution de la période de préavis, le préavis continue à courir et le contrat prend fin à l'expiration du délai prévu.

### **Article E 13 : Promotion et développement de carrière**

Les entreprises mettront en oeuvre une politique favorisant les développements de carrière. À cet effet, elles sont invitées à développer la pratique d'entretiens entre les membres du personnel d'encadrement et leurs supérieurs hiérarchiques directs pour faire périodiquement le point.

En cas de vacance ou de création de poste, l'employeur fait appel, en priorité, aux salariés employés dans l'entreprise (en premier lieu à ceux de l'établissement ; puis, à défaut, à ceux des autres établissements) qui paraissent aptes à occuper le poste après avoir suivi, le cas échéant, un stage de formation au sens de l'accord national interprofessionnel du 9 juillet 1970 et ses avenants du 30 avril 1971 et du 26 octobre 1983 sur la formation et le perfectionnement professionnels et de la Loi 71-575 du 16 juillet 1971 sur la formation professionnelle continue.

En cas de promotion, le collaborateur peut être soumis à la période d'essai prévue pour l'emploi qu'il est appelé à occuper. Dans le cas où cet essai ne s'avérerait pas satisfaisant, le collaborateur intéressé serait réintégré dans son ancien poste ou dans un emploi équivalent.

Au cas où il apparaîtrait nécessaire à l'employeur de faire appel à des candidatures extérieures à l'entreprise pour la meilleure efficacité du poste à pourvoir, les candidatures intérieures et extérieures seraient examinées en fonction des mêmes critères de choix.

### **Article E 14 : Congés payés**

Sous réserve des dispositions spéciales figurant dans la présente Convention, les congés payés sont réglés conformément à la loi.

La période de prise des congés est fixée du 1er juin au 31 mai de l'année suivante.

Cette disposition ne peut cependant pas avoir pour effet d'obliger un salarié à prendre la totalité de son congé en dehors de la période du 1er mai au 31 octobre.

Lorsque l'établissement ferme pour toute la durée légale du congé, la date de fermeture doit être portée à la connaissance du personnel trois mois au moins avant la date de la fermeture.

Lorsque le congé est pris par roulement, la période des congés doit être fixée au plus tard le 31 mars. La date du congé de chaque collaborateur est arrêtée, sauf empêchement important, trois mois avant la date prévue pour le début de son congé.

Les collaborateurs bénéficient, conformément aux dispositions légales, de deux jours et demi ouvrables de congé payé par mois de travail effectif accompli au cours de l'exercice de référence. (Article L. 223-2 du Code du Travail).

L'indemnité de congés est calculée suivant la plus favorable des deux règles ci-après :

- soit un dixième de la rémunération totale perçue par le collaborateur au cours de la période de référence, y compris l'indemnité de congés de l'année précédente. Par rémunération totale on entend les appointements et tous les accessoires (avantages en nature, primes de rendement, etc.). Les primes ayant le caractère d'un remboursement de frais, celles correspondant à des conditions particulières de travail (par exemple les primes de salissure, etc.) ainsi que les primes ou gratifications qui, en raison notamment des conditions de leur attribution, ne se trouvent pas réduites par le fait que le collaborateur a bénéficié d'un congé (par exemple les primes de fin d'année et de vacances, l'intéressement, la participation aux fruits de l'expansion, etc.) ne sont pas prises en compte ;
- soit la rémunération que l'intéressé aurait perçue s'il avait continué à travailler.

Dans le cas où, pour les besoins du service, l'employeur est amené à rappeler le collaborateur avant la fin de la période du congé, il lui en est tenu compte par l'octroi d'une compensation et par le remboursement des frais supplémentaires de voyage engagés de ce fait par le collaborateur.

La durée du congé annuel peut être majorée en raison de l'âge ou de l'ancienneté selon des modalités qui sont déterminées par convention ou accord collectif de travail. (Article L. 223-3 du Code du Travail).

Les entreprises qui, par suite de l'Ordonnance no 82-41 du 16 janvier 1982, ont maintenu totalement ou partiellement les congés d'ancienneté, continueront d'en faire bénéficier leur personnel.

Cependant les jours correspondant à ce supplément peuvent être effectivement pris en accord avec l'employeur compte tenu des nécessités du service.

Pour tout ce qui concerne les congés payés, y compris la prime de vacances, les collaborateurs ne sauraient bénéficier de conditions inférieures à celles dont bénéficie le personnel ouvrier de l'établissement.

- Date de versement de l'indemnité de congé

L'indemnité correspondant à la durée légale, ou un acompte, est versée suivant accord avec les représentants du personnel de l'entreprise, au moment du départ.

En cas de décès du collaborateur, l'entreprise doit, dans le mois qui suit son décès, prendre l'initiative de verser l'indemnité de congés payés aux ayants droit du bénéficiaire.

Dispositions spécifiques au secteur de la porcelaine (Avenant no33 du 5 mai 1999, étendu par arrêté du 19 octobre 1999, JO 30 octobre 1999)

Les salariés, relevant d'établissements rattachés aux Industries françaises de la porcelaine, qui totalisent au moins 15 ans d'ancienneté dans l'entreprise bénéficient d'un supplément de jours de congés conformément au tableau suivant :

Temps d'ancienneté dans l'entreprise

Congés supplémentaires en jour ouvrable

(15 ans =1jour) ; (20 ans =2 jours) ; (25 ans = 4 jours) ; (30 ans =6jours).

Lors de l'adhésion à la Convention Collective des Industries Céramiques, les salariés relevant de la CCN Porcelaine à la date de signature du présent avenant continueront à bénéficier de ces congés d'ancienneté. Le temps d'ancienneté sera apprécié en totalisant le temps passé dans la même entreprise, couverte successivement par la CCN Porcelaine, puis par la CCN des Industries céramiques.

### **Article E 15 : Classification**

La classification des Employés, Techniciens et Agents de Maîtrise est jointe aux présentes clauses particulières.

## **Article E 16 : Appointements**

(Modifié en dernier lieu par avenant no 27 du 4 janvier 1995, étendu par arrêté du 18 juillet 1995, JO 28 juillet 1995) (6) **Modifié par accord salarial du 21 octobre 2008**

### **a - Barèmes**

Le barème de salaires minima mensuel servant de référence aux réels et celui relatif à la prime d'ancienneté sont annexés aux présentes Clauses particulières.

Pour toute référence horaire, le salaire minimum conventionnel est divisé par **169,65 heures** ou l'horaire affiché équivalent.

### **b - Évolution des barèmes**

~~Les partenaires s'engagent à se rencontrer semestriellement en vue d'arriver, sauf circonstances économiques exceptionnelles, au maintien d'un barème hiérarchisé et applicable. Les circonstances économiques exceptionnelles seront explicitées de façon motivée dans le rapport annuel de branche.~~

~~Ils s'engagent également à faire évoluer le barème de salaires minima servant de référence aux réels et celui relatif à la prime d'ancienneté de manière identique.~~

Les salaires minima sont portés à la connaissance du personnel à l'occasion de chaque modification.

### **c - Assiette des salaires minima servant de base de comparaison avec les salaires réels**

Les salaires réels sont déterminés librement dans chaque établissement ou entreprise, dans le respect de l'ensemble des dispositions réglementaires portant fixation du Salaire Minimum Interprofessionnel de Croissance (SMIC) et des dispositions conventionnelles relatives aux salaires minima mensuels conventionnels.

Pour la vérification de l'application des salaires minima mensuels conventionnels pour les ETAM, les éléments suivants sont à prendre en compte :

- le salaire de base
- les avantages en nature
- les primes de rendement ou de productivité, individuelles, prévisibles et connues de l'intéressé
- les compensations pour réductions d'horaires.

Secteur de la porcelaine (Avenant no33 du 5 mai 1999, étendu par arrêté du 19 octobre 1999, JO 30 octobre 1999)

### **Complément annuel de rémunération des ETAM**

Le complément annuel de rémunération, tel que défini à l'article E 14 de la Convention Collective nationale des industries françaises de la Porcelaine (prime de vacances et gratification de fin d'année), après déduction de la prime de vacances telle que définie à l'article E 14, 14o alinéa de la Convention Collective nationale des Industries Céramiques de France, clauses particulières au personnel ETAM, continuera à être versé en décembre, sauf accord ou usage d'entreprise.

Indépendamment de la périodicité des versements, le complément annuel de rémunération n'entre pas dans la comparaison avec le SMIC.

Pour le personnel ETAM, relevant de la Convention Collective nationale des industries françaises de la porcelaine, présent dans l'entreprise à la date d'application du présent avenant telle que définie à l'article 16, le complément annuel de rémunération sera pris en compte pour la comparaison avec le salaire minimum conventionnel de la Convention Collective nationale des Industries Céramiques de France, en dérogation de l'article E 16 de cette même convention.

## **Article E 17 : Modalités de rémunération des jours fériés**

Le collaborateur perdant une journée de travail du fait du chômage d'un jour férié tombant un jour habituellement travaillé dans l'établissement ou partie d'établissement reçoit une indemnité compensatrice dont le montant est égal à celui que le collaborateur aurait gagné s'il avait travaillé normalement le jour considéré.

Les collaborateurs assurant des postes à fonctionnement continu, et n'ayant pu interrompre leur travail un jour férié payé, sont indemnisés dans les conditions fixées par la loi pour le travail accompli le 1er mai.

### **Article E 18 : Prime d'ancienneté**

(Modifié en dernier lieu par avenant no 27 du 4 janvier 1995, étendu par arrêté du 18 juillet 1995, JO 28 juillet 1995) (6) **Modifié par l'accord salaire du 21 octobre 2008**

Il est versé aux salariés une prime d'ancienneté s'ajoutant à leur rémunération mensuelle.

Cette prime est forfaitaire : elle évolue en fonction de l'ancienneté de l'intéressé dans l'entreprise conformément au barème annexé aux présentes clauses particulières ~~et bénéficie des mêmes revalorisations que le barème de salaires minima mensuels conventionnels.~~

Elle est calculée proportionnellement à l'horaire habituel de travail de l'intéressé, sans application des coefficients de majoration pour heures supplémentaires.

Cette prime doit figurer à part sur le bulletin de paie.

Secteur de la porcelaine (Avenant no33 du 5 mai 1999, étendu par arrêté du 19 octobre 1999, JO 30 octobre 1999 )

Prime d'ancienneté du personnel ETAM

Le personnel ETAM qui relevait de la CCN Porcelaine et dont le calcul de la prime d'ancienneté s'effectuait sur le salaire réel, continueront à bénéficier de cette disposition.

L'évolution des taux reste inchangée et garanti dans le temps.

Temps d'ancienneté	Taux %
3	3
6	6
9	9
12	12
15	15

### **Article E 19/ ; Indemnité de licenciement**

Il est alloué aux collaborateurs licenciés avant 65 ans, sauf pour faute grave de leur part, une indemnité distincte du préavis tenant compte de leur ancienneté dans l'entreprise et fixée comme suit :

ANCIENNETÉ	INDEMNITÉ
10 ans d'ancienneté	2 mois de salaire
15 ans d'ancienneté	3 mois de salaire
20 ans d'ancienneté	4 mois de salaire
25 ans d'ancienneté	5 mois de salaire
30 ans d'ancienneté et au-delà	6 mois de salaire
Chaque période de 5 ans entamée donnera lieu, en ce qui la concerne, à un calcul proportionnel	

À partir de deux années d'ancienneté continue et pour la tranche d'ancienneté comprises entre deux ans et dix ans, il est versé une indemnité d'un dixième de mois de salaire par année de présence. En aucun cas l'indemnité conventionnelle de licenciement ne peut dépasser six mois de salaire, non cumulable avec l'indemnité légale de licenciement.

Par mois de salaire, il faut entendre la moyenne des appointements des douze derniers mois de présence du collaborateur licencié, compte tenu de la durée effective du travail au cours de cette période. Le montant de cette indemnité doit être au moins égal à l'indemnité légale de licenciement. Elle sera versée sur le solde de tout compte.

La rémunération prise en considération doit inclure tous les éléments de salaire dus en vertu du contrat (tels que rémunération des heures supplémentaires, prime d'ancienneté, etc.).

L'ancienneté est déterminée dans les conditions prévues à l'article G 4 de la présente Convention. Toutefois, quand le collaborateur a perçu une indemnité de licenciement lors de la rupture d'un contrat antérieur l'indemnité de licenciement est calculée sur le nombre d'années correspondant à l'ancienneté totale de l'intéressé, diminuée du nombre d'années sur lequel a été calculée l'indemnité de licenciement perçue par l'intéressé lors de la précédente rupture.

D'autre part, en cas de licenciement collectif pour motif économique, l'indemnité légale est majorée de 20% lorsque le collaborateur congédié a plus de 50 ans et de 10% s'il a plus de 60 ans. Le collaborateur se verra attribuer la plus favorable des deux indemnités, conventionnelle ou légale ainsi majorée.

En cas de licenciement collectif, l'employeur peut procéder règlement de l'indemnité de licenciement par versements mensuels égaux échelonnés sur une période à déterminer en accord avec les collaborateurs sous réserve de verser immédiatement le montant correspondant à l'indemnité légale de licenciement. Cette période ne saurait excéder 3 mois après la fin du préavis, qu'il soit effectué ou non.

### **Article E 20 : Indemnité de départ à la retraite**

(Modifié par avenant no 3 du 27 novembre 1990, étendu par arrêté du 24 janvier 1991, JO 9 février 1991)

Le contrat de travail des collaborateurs peut, à partir de 65 ans d'âge, être à tout moment résilié par l'une ou l'autre des parties sans que cela puisse être considéré comme une démission ou comme un licenciement donnant lieu au versement des indemnités correspondantes.

Trois mois avant que le collaborateur atteigne l'âge de 65 ans l'employeur doit informer l'intéressé de son intention à son égard, soit qu'il soit mis fin au contrat de travail au moment où le collaborateur atteint l'âge de 65 ans, soit au contraire, que soit prolongé ce contrat.

De même lorsque le collaborateur désire prendre sa retraite, il prévient son employeur avant la date à laquelle il sera mis effectivement fin au contrat, dans les délais fixés par l'article L. 122-5 du Code du Travail et à l'article E 11 des clauses particulières au personnel ETAM.

Le collaborateur prenant sa retraite de sa propre initiative ou du fait de l'employeur à un âge égal ou supérieur à 65 ans, reçoit une indemnité de départ à la retraite, fonction de son ancienneté comme collaborateur dans l'entreprise de :

ANCIENNETÉ	INDEMNITÉ
De 2 ans à 10 ans d'ancienneté	Un dixième de mois par année de présence (art. L. 122-14-12 et suivants du code du travail)
10 ans d'ancienneté	1 mois et demi de salaire
15 ans d'ancienneté	2 mois de salaire
20 ans d'ancienneté	2 mois et demi de salaire
25 ans d'ancienneté	3 mois de salaire
30 ans d'ancienneté	3 mois et demi de salaire
35 ans d'ancienneté, et au-delà	4 mois de salaire
Chaque période de 5 ans entamée donnera lieu, en ce qui la concerne, à un calcul proportionnel	

La base du calcul est la moyenne des douze derniers mois de travail. En tout état de cause, le salarié mis à la retraite ne peut percevoir une indemnité inférieure à celle prévue à l'article **L. 122-14-13** du Code du Travail.

Cependant, la situation actuelle de l'emploi a amené le régime général de retraite à instituer la possibilité de liquidation des droits à partir de 60 ans, si l'intéressé justifie de 37 ans et demi de cotisations. Les collaborateurs concernés peuvent prétendre aux allocations de départ précitées. Le collaborateur âgé de 60 ans quittant volontairement l'entreprise, bénéficie de l'indemnité la plus favorable, soit celle définie ci-dessus, soit celle prévue à l'article **L. 122-14-13** du Code du Travail.

### **Article E 21 : Régime de prévoyance**

Un régime de prévoyance applicable aux collaborateurs sera institué dans chaque entreprise.

Ce régime de prévoyance est alimenté par une cotisation prise en charge à 60% par l'entreprise et à 40% par le collaborateur.

Le régime ainsi institué doit être établi de telle manière qu'il couvre à la fois le décès, les incapacités permanentes totales (c'est-à-dire d'un taux au moins égal à 66%) et les incapacités permanentes partielles (c'est-à-dire d'un taux au moins égal à 33% et inférieur à 66%). Les incapacités permanentes, totales ou partielles, couvertes par le régime sont celles reconnues comme telles par la Sécurité Sociale.

Les risques de décès et d'incapacité permanente totale font l'objet de garanties identiques. En cas d'incapacité permanente partielle la garantie est réduite proportionnellement au degré d'invalidité. Pour les trois risques une modulation est établie en fonction des charges de familles.

### **Article E 22 : Information et concertation**

Disposer d'une information spécifique sur la marche de l'entreprise et avoir la possibilité de donner son point de vue sur celle-ci à la direction est une condition du bon exercice des fonctions d'encadrement.

La mise à la disposition du personnel d'encadrement d'une information diversifiée propre à lui permettre d'établir son jugement sur des bases objectives est de nature à favoriser pleinement l'exercice de ses responsabilités au sein de l'entreprise, tout particulièrement sous l'angle du sens de l'initiative et de l'esprit de création.

De plus, la rapidité de l'évolution de l'économie, des technologies et des contraintes des entreprises se traduit par une complexité grandissante au plan technique qui renforce la nécessité de l'information.

Les directions doivent donc avoir le souci constant de procéder à une concertation suivie avec le personnel d'encadrement, tant sur les problèmes techniques que sur la marche générale de l'entreprise, ses perspectives d'avenir et les projets la concernant, y compris l'évolution de son secteur d'activité.

### **Article E 23 : Formation**

Le personnel d'encadrement doit pouvoir bénéficier des dispositions légales et conventionnelles en matière de formation. En particulier de pouvoir, dans les conditions prévues par ces dispositions, participer à des sessions de formation professionnelle et remplir des fonctions d'enseignement sans qu'il en soit dissuadé par une charge de travail excessive à son retour.

Les entreprises doivent tenir compte de cette nécessité dans l'élaboration de leur organisation. De même, l'emploi du temps du personnel d'encadrement doit lui permettre de se préoccuper effectivement de la formation du personnel dont il a la responsabilité et d'accueillir les nouveaux embauchés, notamment les jeunes.

### **Article E 24 : Inaptitude physique**

En matière d'inaptitude physique, il ne saurait être fait application aux collaborateurs de dispositions moins favorables que celles appliquées au personnel Ouvrier.

## - **Clauses particulières au personnel cadres**

### **Article C 1 : Champ d'application**

Les présentes clauses fixent les conditions particulières de travail des cadres, ci-après désignés dans les articles suivants par le terme "Cadres", des établissements relevant du champ d'application de la Convention Collective Nationale.

### **Article C 2 : Lettre d'engagement**

Tout engagement est concrétisé, au début de la période d'essai, d'une lettre stipulant notamment :

- le ou les Établissements dans lesquels l'emploi doit être exercé,
- la fonction,
- la position repère et l'échelon dans lequel le Cadre est classé ainsi que le coefficient hiérarchique correspondant,
- la rémunération et ses modalités (appointements, avantages en nature, primes, commissions, etc.) suivant l'horaire de travail,
- éventuellement la clause de non-concurrence,
- l'horaire de travail de référence,
- la durée et les conditions de la période d'essai.

Ultérieurement, toute modification de caractère individuel apportée à un des éléments ci-dessus fait l'objet d'une nouvelle notification écrite.

### **Article C 3 : Période d'essai (maxi légal 4 mois)**

La durée de la période d'essai est au maximum de trois mois.

Toutefois, elle peut être d'un commun accord reconduite d'une durée au plus égale. (sans pouvoir excéder 4 mois)

Après 45 jours de période d'essai, le délai de préavis réciproque, sauf pour faute grave ou cas de force majeure, est de 15 jours ; ce préavis pouvant être signifié jusqu'au dernier jour de la période d'essai. Le préavis peut être éventuellement non effectué mais payé.

Pendant la période de préavis, qu'il s'agisse d'une dénonciation du contrat par l'employeur ou de départ volontaire, le Cadre est autorisé à s'absenter, en une ou plusieurs fois, d'accord avec la Direction, pour recherche d'emploi à concurrence de 24 heures durant la période de préavis de 15 jours.

Ces absences n'entraînent pas de réduction d'appointements.

Elles cessent d'être autorisées dès que l'intéressé a trouvé un nouvel emploi.

Après 45 jours de période d'essai, le Cadre licencié qui se trouve dans l'obligation d'occuper un nouvel emploi peut quitter l'établissement avant l'expiration du délai-congé sans avoir à payer d'indemnité pour inobservation de ce délai.

Avant 45 jours aucun préavis n'est dû quelle que soit la cause de la rupture.

### **Article C 4 : Horaires de travail**

Il est rappelé que le personnel Cadre est par principe essentiellement rémunéré pour une fonction. L'accomplissement de celle-ci peut entraîner un horaire de travail moyen différent de l'horaire de l'établissement, il appartiendra alors à l'employeur de prendre, en concertation avec les intéressés et leurs représentants, les mesures d'adaptation nécessaires.

Par ailleurs lorsque le personnel Cadre est soumis au régime des astreintes, il reçoit une compensation sous une forme définie au sein de l'entreprise.

### **Article C 5 : Mutation et remplacement**

Compte tenu de l'intérêt économique et social de la mobilité conjoncturelle et structurelle des Cadres et des répercussions qu'elle peut avoir, il est souhaitable que cette mobilité soit la moins dommageable possible pour eux et leur famille. Elle constitue dans un certain nombre de cas l'occasion d'un développement de carrière ou de promotion.

À l'occasion d'une mutation professionnelle d'un Cadre, l'employeur mettra tout en oeuvre pour éviter une réduction de ses appointements ou son déclassement. Il recherchera s'il existe un poste disponible de même classification que l'intéressé serait susceptible d'occuper. À cette occasion il tiendra compte des possibilités de formation complémentaire résultant de l'accord du 9 juillet 1970 et ses avenants du 30 avril 1971 et du 26 octobre 1983, pour lequel il bénéficiera d'une priorité.

Si, malgré la mise en oeuvre de l'ensemble des moyens évoqués à l'alinéa précédent, l'employeur est amené à apporter des modifications au contrat de travail du Cadre entraînant son déclassement, notification écrite en est faite à l'intéressé qui en accuse réception.

À dater de la notification de la modification de son contrat, le Cadre dispose d'un délai de 6 semaines pour accepter ou refuser.

Dans le cas d'un refus, la rupture éventuelle ne sera pas considérée comme étant du fait du Cadre mais de l'employeur, lequel devra lui verser le montant des indemnités dues en cas de licenciement, sans préjudice du droit éventuel à dommages et intérêts.

Dans le cas d'acceptation d'une réduction de rémunération, un complément temporaire, destiné à maintenir au Cadre sa rémunération antérieure, lui sera versé pendant une période de six mois minimum à dater de l'entrée en vigueur de cette réduction.

Toutefois, dans le cas où la réduction de rémunération se place dans le cadre de l'application de l'accord national interprofessionnel sur l'emploi du 20 octobre 1986, article 3, ce sont les dispositions de cet accord qui s'appliqueront.

Dans le cas où la modification résulterait d'une suppression de poste et où le poste serait rétabli dans un délai de deux ans, le Cadre déclassé aurait une priorité pour occuper ce poste.

L'indemnité de licenciement à laquelle l'intéressé pourrait prétendre en raison d'une rupture du fait de l'employeur, intervenant dans le délai de deux ans à compter de la réduction d'appointements ou de son déclassement, sera calculée sur un traitement au moins égal à celui qu'il avait au moment de la modification et ne sera pas inférieure à l'indemnité correspondante prévue par l'article C 15 de la présente convention, même si l'intéressé relève des clauses particulières concernant une autre catégorie.

En cas de rupture du contrat du fait de l'employeur dans un délai d'un an, à compter de la mutation avec ou sans réduction d'appointements ou déclassement, les frais de retour du Cadre au point de départ, sont pris en charge par l'employeur. Ses frais seront remboursés sur justification, dans la limite des frais convenus d'avance.

L'indemnité de départ en retraite à laquelle l'intéressé pourra prétendre en cas de départ en retraite, volontaire ou non, dans le délai de deux ans à compter de la réduction d'appointements ou de son déclassement, sera calculée sur un traitement au moins égal à celui qu'il avait au moment de la modification et ne sera pas inférieure à l'indemnité correspondante prévue par l'article C 16 même si l'intéressé relève des clauses particulières concernant une autre catégorie.

### **Article C 6 : Mutation entraînant changement de résidence**

En cas de mutation effectuée selon l'article C 5 mais dans un autre établissement permanent de l'entreprise, entraînant changement de résidence, l'employeur devra, s'il ne procure pas un logement au Cadre, l'aider à en trouver un correspondant à ses besoins.

Le poste de travail et le logement procuré doivent être reconnus préalablement par le Cadre et son conjoint aux frais de l'entreprise.

Cette reconnaissance pourra avoir lieu soit pendant le temps de travail, soit en dehors du temps de travail du Cadre selon convention à intervenir entre celui-ci et l'employeur. Au cas où elle se placerait pendant le temps de travail, elle ne pourrait être cause de perte de rémunération.

L'employeur remboursera les frais supportés par le Cadre pour se rendre à sa nouvelle résidence, ces frais étant limités aux frais de déménagement ainsi qu'aux frais de déplacement de l'intéressé, de son conjoint et des personnes vivant à sa charge sous son toit, sous déduction des prestations éventuelles qu'il pourra obtenir au titre de ce changement de lieu de travail. Ces frais seront remboursés sur justification des frais réels convenus au préalable, déduction faite des avances éventuelles.

En cas de mutation en dehors des frontières, les conditions de ce changement de résidence et les modalités de rapatriement seront fixées en accord avec l'intéressé.

En outre, dans ce cas particulier, le Cadre intéressé bénéficie des garanties sociales prévues à cet effet. (Retraite, prévoyance, assurances).

La non-acceptation de déplacement par le Cadre est assimilée à une rupture du contrat de travail du fait de l'employeur et réglée comme telle.

Les conditions de rapatriement en cas de licenciement non provoqué par une faute grave du Cadre doivent être fixées en accord avec lui lors de sa mutation.

### **Article C 7 : Déplacements exécutés par ordre au service de l'entreprise**

En cas de déplacement du Cadre pour accomplir une mission temporaire de plus ou moins longue durée, sans entraîner pour autant une mutation ou une affectation dans un autre établissement permanent de l'entreprise situé en France ou à l'étranger, les dispositions suivantes seront observées.

L'employeur doit s'efforcer d'aviser dans le meilleur délai, le Cadre de son déplacement compte tenu des particularités de celui-ci (distance, durée, modalités), sans que le délai de prévenance soit inférieur à 3 jours ouvrables sauf exception due à des circonstances particulières ou à la nature de l'emploi.

#### **1 - Mode de transport**

L'employeur s'efforcera de déterminer, en concertation avec le Cadre, le mode de transport qui paraîtra le mieux adapté, compte tenu des sujétions auxquelles le Cadre peut être tenu, ainsi que de la nature de la mission et des activités de l'intéressé avant et après celle-ci : cela peut conduire le cas échéant, à l'utilisation de trains rapides avec supplément ou à classe unique, du bateau, de l'avion ou de la voiture.

Les voyages en chemin de fer sont effectués, en règle générale, de jour en 1ère classe et de nuit en couchette 1ère classe, sauf ce qui est mentionné à l'alinéa précédent.

Les voyages en bateau ou en avion sont effectués sur les lignes régulières en classe normale, dénommée ordinairement classe économique.

#### **2 - Frais de transport**

Les frais de transport sont à la charge de l'entreprise sur justification des dépenses réellement engagées.

Le transport des bagages personnels en bagages accompagnés est pris en charge par l'employeur dans la limite des franchises S.N.C.F. (30 kg) ou avion (20 kg).

Pour les déplacements de plus d'un mois et de moins de 6 mois, les frais de transport du supplément de bagages personnels nécessaires seront pris en charge par l'employeur dans la limite de 20 kg au-dessus de la franchise.

Lorsque le transport des bagages professionnels nécessaires, joint aux bagages personnels, entraîne un excédent aux limites ci-dessus, cet excédent est pris en charge par l'employeur sur présentation du récépissé.

#### **3 - Déplacement en véhicule particulier**

Il appartient à l'employeur de vérifier que le Cadre est titulaire des documents nécessaires à la conduite du véhicule utilisé.

Le Cadre doit donner connaissance à l'employeur de sa police d'assurance qui comportera obligatoirement une clause garantissant l'employeur contre le recours de la compagnie d'assurance ou des tiers et doit justifier du paiement des primes.

Si le Cadre utilise en accord avec l'employeur son véhicule personnel pour les besoins du service, les frais occasionnés sont à la charge de l'employeur.

Le remboursement de ces frais tiendra compte notamment de l'amortissement du véhicule, de l'entretien, de la consommation de carburant et d'huile et des frais d'assurance.

#### 4 - Frais de séjour professionnel

Les frais de séjour exposés dans des limites raisonnables par le Cadre au cours de déplacements effectués à la demande de l'employeur, sont à la charge de l'entreprise.

Ils sont remboursés sur présentation des justificatifs correspondants ou sous forme d'une indemnité forfaitaire fixée au sein de l'entreprise.

Lorsque le remboursement est forfaitaire, le montant de l'indemnité de séjour doit assurer au Cadre un niveau de vie tenant compte des conditions particulières de la mission effectuée.

Les frais peuvent faire l'objet d'une avance suffisante.

#### 5 - Voyages de détente

Au cours d'un déplacement d'une durée égale ou supérieure à un mois, le Cadre bénéficiera d'un voyage de détente à la charge de l'employeur pour lui permettre de rejoindre sa résidence principale, selon les conditions suivantes :

Si le déplacement est inférieur ou égal à 300 km, le Cadre aura droit au remboursement d'un voyage toutes les deux semaines lui permettant de bénéficier à sa résidence principale, d'un repos équivalent au repos de fin de semaine.

Si le déplacement est supérieur à 300 km et inférieur à 1.000 km, le Cadre aura droit alternativement toutes les quatre semaines à :

- un voyage permettant un congé de détente d'une durée nette d'un jour et demi habituellement non travaillé selon l'horaire de l'intéressé ;
- un voyage permettant un congé de détente d'une durée nette de deux jours ouvrables précédant ou suivant le jour de repos hebdomadaire ou un jour férié.

Lorsque la mission est effectuée à plus de 1.000 km, les conditions dans lesquelles le Cadre pourra bénéficier de voyages de détente à la charge de l'employeur, seront déterminées dans le cadre de l'entreprise ou à l'occasion de chaque déplacement compte tenu notamment de la durée de la mission et de son éloignement.

Pour les déplacements inférieurs à 1.000 km, les frais de voyage concernant les congés de détente ci-dessus fixés sont à la charge de l'employeur dans les conditions définies par le présent article.

Le Cadre ayant droit à un congé de détente peut faire bénéficier son conjoint à ses lieux et place de son droit au remboursement des frais de voyage prévu à l'alinéa précédent, afin de lui permettre de le rejoindre au lieu de son déplacement.

Pendant la durée du congé de détente, seule est maintenue la partie des frais ou de l'indemnité forfaitaire de séjour correspondant aux dépenses qui continuent d'être exposées par le Cadre du fait de sa situation de déplacement.

Un congé de détente ne peut être exigé lorsqu'il tombe moins de deux semaines avant la fin d'une mission, mais sera accordé au terme de celle-ci. Les congés de détente peuvent être bloqués en fin de déplacement d'un commun accord entre les parties.

#### 6 - Voyage à l'occasion du congé annuel payé

Lorsque la prise de ses congés annuels payés survient au cours de la période durant laquelle le Cadre se trouve en déplacement, ses frais de voyage à son lieu de résidence habituelle lui seront remboursés sur justification de son retour à ce lieu avant son départ en congé. Ce

voyage compte comme voyage de détente dans le cas où le déplacement effectué y ouvre droit.

Le Cadre peut faire bénéficier son conjoint à ses lieux et place de son droit au remboursement des frais de voyage prévu à l'alinéa précédent, afin de lui permettre de le rejoindre au lieu de son déplacement.

#### 7 - Élections

Afin de permettre au Cadre en déplacement de voter par procuration ou par correspondance lors des élections françaises pour lesquelles ces modes de vote sont autorisés, l'employeur doit lui fournir en temps utile, l'attestation réglementaire, visée si nécessaire, par les autorités compétentes et justifiant de sa situation.

En ce qui concerne les élections des représentants du personnel de l'entreprise, l'accord préélectoral doit tenir compte de l'existence d'électeurs en déplacement et permettre leur vote par correspondance.

#### 8 - Maladie ou accident

En cas de maladie ou d'accident, les frais ou indemnité forfaitaire de séjour continuent d'être payés intégralement. Lorsque la maladie ou l'accident entraîne une hospitalisation, les dépenses autres que les frais médicaux et d'hospitalisation, consécutives à la prolongation du séjour, sont remboursées sur justification.

En cas de maladie ou d'accident grave du Cadre, le conjoint ou le plus proche parent a droit, sur attestation médicale, au remboursement des frais de voyage effectivement engagés. En cas de maladie ou d'accident grave du conjoint ou d'un enfant à charge, l'intéressé a droit, sur attestation médicale, au remboursement des frais de retour à son lieu de résidence habituelle.

Pendant son arrêt dû à la maladie ou à l'accident, le Cadre bénéficie du régime d'indemnisation complémentaire prévu à l'article C 10 de la présente convention.

#### 9 - Décès

En cas de décès du Cadre au cours de son déplacement, les frais de retour du corps au lieu de résidence habituelle sont assurés par l'employeur, déduction faite des versements effectués par la Sécurité Sociale et les régimes complémentaires d'assurance et de prévoyance auxquels l'employeur participe. L'employeur supportera également les frais d'un voyage aller-retour au profit du conjoint ou de la personne nominativement désignée par le Cadre avant son départ.

En cas de décès du conjoint ou d'un enfant à charge venu accompagner ou rejoindre le Cadre sur le lieu du déplacement avec l'accord et aux frais de l'employeur, les frais de retour du corps au lieu de résidence habituelle sont pris en charge par l'employeur, déduction faite des versements effectués par les régimes d'assurance et de prévoyance auxquels l'employeur participe.

#### 10 - Licenciement

En cas de licenciement au cours de son déplacement, même pour faute grave, les frais de voyage du Cadre au lieu de résidence habituelle sont assurés par l'employeur à la condition que le retour ait lieu dans les 4 semaines qui suivent la rupture du contrat de travail.

Secteur de la porcelaine (Avenant no33 du 5 mai 1999, étendu par arrêté du 19 octobre 1999, JO 30 octobre 1999)

Les dispositions de l'article G 17 de la CCN Porcelaine, concernant les garanties portant sur les déplacements en avion à l'étranger, sont maintenues à titre individuel.

### **Article C 8 : Règles complémentaires en cas de déplacements professionnels à l'étranger**

En cas de déplacement du Cadre à l'étranger pour accomplir une mission temporaire de plus ou moins longue durée, sans entraîner pour autant une mutation ou une affectation dans un autre établissement permanent de l'entreprise situé à l'étranger, les dispositions suivantes seront observées, outre celles prévues par l'article C 7 ci-dessus.

### 1 - Formalités avant le départ

Les démarches nécessaires à l'accomplissement des formalités administratives imposées par un déplacement à l'étranger seront accomplies avec l'assistance de l'employeur et pendant le temps de travail.

La vérification de l'aptitude médicale du Cadre ainsi que les vaccinations requises seront effectuées dans les mêmes conditions.

Les frais occasionnés par ces différentes formalités sont à la charge de l'employeur.

Avant le départ du Cadre en déplacement, l'employeur doit mettre à sa disposition les informations détaillées dont il dispose sur le pays de destination, ses lois ou ses coutumes dont l'intéressé devra tenir compte au cours de sa mission.

### 2 - Garanties sociales

Le Cadre continue pendant la durée de son séjour à l'étranger à bénéficier des garanties relatives à la retraite et à la couverture des risques invalidité, décès, accident du travail, maladie, maternité et perte d'emploi, sans qu'il en résulte une augmentation du taux global de cotisation à la charge de l'intéressé.

### 3 - Congés exceptionnels pour événements de famille

Les congés exceptionnels prévus par l'article G 23 de la présente convention collective, s'appliquent au Cadre visé par le présent article. À ceux-ci s'ajoutent les délais de route qui sont convenus par entente entre le Cadre et l'employeur. Le voyage est à la charge de l'employeur. Éventuellement, en cas de déplacement supérieur à 300 km, le congé de détente le plus proche peut être groupé par l'employeur, avec le congé exceptionnel

## **Article C 9 : Préavis**

Le préavis réciproque pour les Cadres, sauf en cas de faute grave ou convention contraire dans la lettre d'engagement accordant un délai plus long, est fixé à trois mois. Toutefois, ce délai est ramené à un mois pour les Cadres débutants ayant moins de deux ans de présence dans l'entreprise.

Dans le cas d'inobservation du préavis par l'employeur, ou le Cadre, et sauf accord contraire des parties, la partie qui n'observe pas ce préavis doit à l'autre une indemnité égale au traitement correspondant à la durée du préavis restant à courir et calculée sur la moyenne des appointements effectifs normaux perçus par l'intéressé durant les trois derniers mois à traitement complet précédant la dénonciation du contrat individuel de travail.

Pendant la période de préavis en cas de rupture du contrat du fait de l'employeur ou du Cadre celui-ci est autorisé à s'absenter, en une ou plusieurs fois, d'accord avec la direction, pour recherche d'emploi dans la limite de 50 heures par mois. Ces absences n'entraînent pas de réduction d'appointements.

Le Cadre ayant trouvé un emploi ne peut se prévaloir des présentes dispositions à partir du moment où il a trouvé un emploi.

Les licenciements individuels sont effectués conformément aux dispositions des articles **L. 122-14 et suivants** du Code du Travail.

En cas de licenciement, et lorsque la moitié du préavis est exécutée, le Cadre licencié, qui se trouve dans l'obligation d'occuper un nouvel emploi, peut après en avoir avisé son employeur 15 jours auparavant, quitter l'établissement avant l'expiration du préavis sans avoir à payer l'indemnité pour inobservation de ce délai.

## **Article C 10 : Maladie - Accident**

Douze mois après leur entrée dans l'entreprise, en cas de maladie donnant lieu à perception des indemnités journalières de la Sécurité Sociale et à condition de pouvoir justifier à tout moment de leur attribution, à charge pour le Cadre d'adresser à l'employeur, sauf cas de force majeure, dans un délai de 2 jours ouvrés, un avis motivé d'arrêt, les Cadres reçoivent, pendant

la première période de trois mois la différence entre leurs appointements et les indemnités journalières versées par les organismes de Sécurité Sociale et les Régimes de Prévoyances auxquels participe l'employeur.

Pendant les trois mois suivants, ils reçoivent la différence entre soixante-quinze pour cent de leurs appointements et les indemnités journalières ci-dessus visées.

La durée d'indemnisation s'entend par année civile. Si une maladie se prolonge plusieurs années, chaque année civile nouvelle n'ouvre pas un nouveau droit aux indemnités d'arrêt.

Les absences résultant de maladie ou d'accident dûment constaté ne constituent pas une rupture du contrat de travail.

Dans le cas où ces absences imposent le remplacement effectif de l'intéressé, la procédure de licenciement sera respectée. Il ne peut cependant être procédé à la notification tant que le Cadre n'a pas épuisé ses droits aux indemnités de maladie calculées sur la base de ses appointements à plein tarif.

Les employeurs s'engagent à ne procéder à un tel licenciement qu'en cas de nécessité et s'il n'est pas possible de recourir à un remplacement provisoire. L'intéressé a alors une priorité de réengagement dans son ancien emploi ou un emploi équivalent et, dans la mesure du possible, similaire.

La priorité ainsi prévue cesse si l'intéressé refuse l'offre de réengagement faite dans les conditions prévues ci-dessus.

Le Cadre ainsi licencié reçoit :

- a) les indemnités de maladie pendant la période prévue ci-dessus ou jusqu'au jour de sa guérison si celui-ci est antérieur à la fin de ladite période ;
- b) le montant de l'indemnité de préavis ;
- c) dans le cas où le Cadre licencié a droit, du fait de son ancienneté, à une indemnité de licenciement, celle-ci est calculée compte tenu de l'ancienneté qu'il a acquise à la fin de la période d'indemnisation et de préavis et versée dans les conditions prévues à l'article C 15 de la présente Annexe (indemnité de licenciement).

Les absences pour accident du travail ou maladie professionnelle contractée dans l'entreprise ne peuvent entraîner rupture du contrat de travail, conformément aux articles **L. 122-32-1** et **suivants** du Code du Travail.

### **Article C 11 : Promotion et développement de carrière**

Les entreprises mettront en oeuvre une politique favorisant les développements de carrière. À cet effet, elles sont invitées à développer la pratique d'entretiens entre les Cadres et leurs supérieurs hiérarchiques directs pour faire périodiquement le point.

En cas de vacance ou de création de poste, l'employeur fait appel, en priorité, aux Cadres de l'entreprise (en premier lieu à ceux de l'établissement ; puis, à défaut, à ceux des autres établissements) qui paraissent aptes à occuper le poste après avoir suivi, le cas échéant, un stage de formation au sens de l'accord national interprofessionnel du 9 juillet 1970 et ses avenants du 30 avril 1971 et du 26 octobre 1983 sur la formation et le perfectionnement professionnels et de la loi 71-575 du 16 juillet 1971 sur la formation professionnelle continue.

En cas de promotion, l'intéressé peut être soumis à la période d'essai prévue pour la fonction qu'il est appelé à occuper. Dans le cas où cet essai ne s'avérerait pas satisfaisant, l'intéressé sera réintégré dans son ancien poste ou dans un emploi équivalent.

En cas de promotion d'un membre du personnel à une situation de Cadre dans l'entreprise ou établissement, il lui est adressé une lettre de notification de ses nouvelles conditions d'emploi, établie conformément aux dispositions de l'article C 2 de la présente annexe (à l'exclusion des clauses concernant la période d'essai).

La promotion d'un Cadre d'une position à une autre ne peut entraîner une diminution de la garantie qui lui est précédemment accordée dans le cadre de la présente convention.

Au cas où il apparaîtrait nécessaire à l'employeur de faire appel à des candidatures extérieures à l'entreprise pour la meilleure efficacité du poste à pourvoir, les candidatures intérieures et extérieures seraient examinées en fonction des mêmes critères de choix.

### **Article C 12 : Congés payés**

Sous réserve des dispositions spéciales figurant dans la présente Convention, les congés payés sont réglés conformément à la loi.

Au cas où l'application des règles légales ou des dispositions du contrat individuel de travail ouvrirait droit à un congé plus long que ce qui résulte du présent article, l'intéressé bénéficierait du régime le plus avantageux.

La période de prise des congés est fixée du 1er juin au 31 mai de l'année suivante.

Cette disposition ne peut cependant pas avoir pour effet d'obliger un Cadre à prendre la totalité de son congé en dehors de la période du 1er mai au 31 octobre.

Lorsque l'établissement ferme pour toute la durée légale du congé, la date de fermeture doit être portée à la connaissance du personnel trois mois au moins avant la date de la fermeture.

Lorsque le congé est pris par roulement, la période des congés doit être fixée au plus tard le 31 mars. La date du congé de chaque Cadre est arrêtée, sauf empêchement important, trois mois avant la date prévue pour le début de son congé.

Les Cadres bénéficient, conformément aux dispositions légales, de deux jours et demi ouvrables de congé payé par mois de travail effectif accompli au cours de l'exercice de référence. (Article L. 223-2 du Code du Travail).

L'indemnité de congés est calculée suivant la plus favorable des deux règles ci-après :

- soit un dixième de la rémunération totale perçue par le Cadre au cours de la période de référence, y compris l'indemnité de congés de l'année précédente. Par rémunération totale on entend les appointements et tous les accessoires (avantages en nature, primes, etc.). Les primes ayant le caractère d'un remboursement de frais et de celles correspondant à des conditions particulières de travail, ainsi que les primes ou gratifications qui, en raison notamment des conditions de leur attribution, ne se trouvent pas réduites par le fait que le Cadre a bénéficié d'un congé (par exemple les primes de fin d'année et de vacances, l'intéressement, la participation aux fruits de l'expansion, etc.) ne sont pas prises en compte ;
- soit la rémunération que le Cadre aurait perçue s'il avait continué à travailler.

Dans le cas où, pour les besoins du service, l'employeur est amené à rappeler le Cadre avant la fin de la période du congé, il lui en est tenu compte par l'octroi d'une compensation et par le remboursement des frais supplémentaires de voyage engagés de ce fait par le Cadre.

La durée du congé annuel peut être majorée en raison de l'âge ou de l'ancienneté selon des modalités qui sont déterminées par convention ou accord collectif de travail. (Article L. 223-3 du Code du Travail).

Les entreprises qui, par suite de l'Ordonnance no 82-41 du 16 janvier 1982, ont maintenu totalement ou partiellement les congés d'ancienneté, continueront d'en faire bénéficier leur personnel.

Cependant les jours correspondant à ce supplément peuvent être effectivement pris en accord avec l'employeur compte tenu des nécessités du service.

- Date de versement de l'indemnité de congé

L'indemnité correspondant à la durée légale, ou un acompte, est versée suivant accord avec les représentants du personnel de l'entreprise, au moment du départ.

En cas de décès du Cadre, l'entreprise doit, dans le mois qui suit son décès, prendre l'initiative de verser l'indemnité de congés payés aux ayants droit du bénéficiaire.

Dispositions spécifiques au secteur de la porcelaine (Avenant no33 du 5 mai 1999, étendu par arrêté du 19 octobre 1999, JO 30 octobre 1999)

Les salariés, relevant d'établissements rattachés aux Industries françaises de la porcelaine, qui totalisent au moins 15 ans d'ancienneté dans l'entreprise bénéficient d'un supplément de jours de congés conformément au tableau suivant :

Temps d'ancienneté dans l'entreprise

Congés supplémentaires en jour ouvrable

(15 ans =1jour) ; (20 ans =2 jours) ; (25 ans = 4 jours) ; (30 ans =6jours).

Lors de l'adhésion à la Convention Collective des Industries Céramiques, les salariés relevant de la CCN Porcelaine à la date de signature du présent avenant continueront à bénéficier de ces congés d'ancienneté. Le temps d'ancienneté sera apprécié en totalisant le temps passé dans la même entreprise, couverte successivement par la CCN Porcelaine, puis par la CCN des Industries céramiques.

### **Article C 13/ Classification**

La classification des Cadres est jointe aux présentes clauses particulières.

### **Article C 14 : Appointements**

Le barème des appointements mensuels minima garantis des Cadres est joint aux présentes clauses particulières.

Secteur de la porcelaine (Avenant no33 du 5 mai 1999, étendu par arrêté du 19 octobre 1999, JO 30 octobre 1999)

Complément annuel de rémunération des Cadres

Le complément annuel de rémunération, tel que défini à l'article C 21 de la Convention Collective nationale des industries françaises de la Porcelaine, sera, en accord avec le cadre concerné, intégré par douzième au salaire de base ou bien les contrats de travail du personnel cadre seront modifiés afin d'y introduire le versement contractuel d'une gratification dont le montant sera égal au complément de rémunération que percevait le salarié.

Pour le personnel Cadre, relevant de la Convention Collective nationale des Industries françaises de la porcelaine, présent dans l'entreprise à la date de signature du présent accord, le complément annuel de rémunération sera pris en compte pour la comparaison avec le salaire minimum conventionnel.

Prime d'ancienneté du personnel Cadre

En accord avec le cadre concerné, la prime d'ancienneté, telle que définie à l'article C 20 de la Convention Collective nationale des Industries Françaises de la Porcelaine, sera intégrée aux appointements de base du personnel cadre, dès le rattachement à la Convention Collective Nationale des Industries Céramiques de France ou lui sera maintenue, à titre individuel, dans l'état à la date d'application du présent avenant.

Les possibilités d'évolution de carrière des Cadres, dont le coefficient n'aura pas changé depuis trois ans, feront l'objet d'un examen particulier, lors d'un entretien entre l'employeur et l'intéressé.

### **Article C 15 : Indemnité de licenciement**

À partir de deux années d'ancienneté continue, il est alloué aux Cadres licenciés avant 65 ans, sauf pour faute grave de leur part, une indemnité distincte du préavis tenant compte de leur ancienneté dans l'établissement et fixée comme suit :

ANCIENNETÉ	INDEMNITÉ (par année)
De 0 à 5 ans d'ancienneté	Deux dixièmes de mois de salaire
De 5 à 10 ans d'ancienneté	Trois dixièmes de mois de salaire
De 10 à 15 ans d'ancienneté	Quatre dixièmes de mois de salaire
Au-delà de 15 ans d'ancienneté	Sept dixièmes de mois de salaire
L'indemnité ne peut toutefois dépasser dix-huit mois de salaire	
Chaque période de 5 ans donne lieu en ce qui la concerne à un calcul proportionnel	
L'indemnité est majorée de 10% pour les Cadres âgés de 60 ans au moins qui ne peuvent justifier de 37 ans et demi de cotisations au régime général de retraite. Le plafond de l'indemnité (18 mois) est alors majoré de 10%.	

Cette indemnité ne se cumule pas avec celle prévue par l'article L. 122-14-13 du Code du Travail.

Par mois de salaire, il faut entendre la moyenne des appointements des douze derniers mois de présence du Cadre licencié, compte tenu de la durée effective du travail au cours de cette période. Le montant de cette indemnité doit être au moins égal à l'indemnité légale de licenciement. Elle sera versée sur le solde de tout compte.

L'ancienneté est déterminée dans les conditions prévues à l'article G 4 de la présente convention. Toutefois, quand le Cadre a perçu une indemnité de licenciement lors de la rupture d'un contrat antérieur, la nouvelle indemnité est calculée en retenant l'ancienneté totale de l'intéressé, diminuée du nombre d'année sur lequel a été calculée l'indemnité perçue précédemment.

### **Article C 16 : Indemnité de départ à la retraite**

(Modifié par avenant no 3 du 27 novembre 1990, étendu par arrêté du 24 janvier 1991, JO 9 février 1991 )

Le contrat de travail des Cadres peut, à partir de l'âge de 65 ans être à tout moment résilié par l'une ou l'autre des parties sans que cela puisse être considéré comme une démission ou comme un licenciement donnant lieu au versement des indemnités correspondantes.

Six mois avant que le Cadre atteigne l'âge de 65 ans, l'employeur doit informer l'intéressé de son intention à son égard, soit qu'il soit mis fin au contrat de travail au moment où est atteint l'âge de 65 ans, soit, au contraire, que soit prolongé ce contrat.

De même, lorsque le Cadre désire prendre sa retraite, il prévient son employeur avant la date à laquelle il sera mis effectivement fin au contrat, dans les délais fixés par l'article L. 122-5 du Code du Travail et conformément à l'article C 9 des clauses particulières au personnel Cadres.

Le Cadre prenant sa retraite de son initiative ou du fait de l'employeur à un âge égal ou supérieur à 65 ans, reçoit une allocation de fin de carrière, tenant compte de son ancienneté dans l'entreprise est fixée comme suit :

ANCIENNETÉ	INDEMNITÉ
De 2 ans à 10 ans d'ancienneté	Un dixième de mois par année de présence (art. L. 122-14-12 et suivants du code du travail).
10 ans d'ancienneté	2 mois de salaire
15 ans d'ancienneté	2 mois et demi de salaire
20 ans d'ancienneté	3 mois et demi de salaire
25 ans d'ancienneté	3 mois et demi de salaire
30 ans d'ancienneté	4 mois de salaire
35 ans d'ancienneté	4 mois et demi de salaire

Chaque période de 5 ans entamée donnera lieu, en ce qui la concerne, à un calcul proportionnel

La base du calcul est la moyenne des douze derniers mois de travail. En tout état de cause, le salarié mis à la retraite ne peut percevoir une indemnité inférieure à celle prévue à l'article L. 122-14-13 du Code du Travail

Cependant, la situation actuelle de l'emploi a amené le régime général de retraite à instituer la possibilité de liquidation des droits à partir de soixante ans, si l'intéressé justifie de trente-sept ans et demi de cotisations. Les salariés concernés peuvent prétendre aux allocations de départ précitées. Le salarié âgé de soixante ans quittant volontairement l'entreprise bénéficie de l'indemnité la plus favorable, soit celle définie ci-dessus, soit celle prévue à l'article L. 122-14-13 du code du travail.

### **Article C 17 : Information et concertation**

Disposer d'une information spécifique sur la marche de l'entreprise et avoir la possibilité de donner son point de vue sur celle-ci à la direction est une condition du bon exercice des fonctions d'encadrement.

La mise à la disposition du personnel d'encadrement d'une information diversifiée propre à lui permettre d'établir son jugement sur des bases objectives est de nature à favoriser pleinement

l'exercice de ses responsabilités au sein de l'entreprise, tout particulièrement sous l'angle du sens de l'initiative et de l'esprit de création.

De plus, la rapidité de l'évolution de l'économie, des technologies et des contraintes des entreprises se traduit par une complexité grandissante au plan technique qui renforce la nécessité de l'information.

Les directions doivent donc avoir le souci constant de procéder à une concertation suivie avec le personnel d'encadrement, tant sur les problèmes techniques que sur la marche générale de l'entreprise, ses perspectives d'avenir et les projets la concernant, y compris l'évolution de son secteur d'activité.

### **Article C 18 : Formation**

Le personnel cadre doit pouvoir bénéficier des dispositions légales et conventionnelles en matière de formation. En particulier, de pouvoir, dans les conditions prévues par ces dispositions, participer à des sessions de formation professionnelle et remplir des fonctions d'enseignement sans qu'il en soit dissuadé par une charge de travail excessive à son retour.

Les entreprises doivent tenir compte de cette nécessité dans l'élaboration de leur organisation. De même, l'emploi du temps du personnel cadre doit lui permettre de se préoccuper effectivement de la formation du personnel dont il a la responsabilité et d'accueillir les nouveaux embauchés, notamment les jeunes.

# Classifications (Personnel ouvrier et ETAM) / (Secteur de la production de matières premières pour la céramique et la verrerie)

Avenant n°4 du 30 novembre 1990

(Étendu par arrêté du 24 janvier 1991, JO 9 février 1991)

## **Exposé des motifs**

Pour permettre aux classifications d'accompagner les évolutions technologiques et de favoriser de nouvelles organisations du travail mieux adaptées aux conditions futures de fonctionnement de l'atelier, du service ou de l'établissement, il est apparu opportun d'avoir recours à une nouvelle méthode d'évaluation des emplois.

Après avoir constaté que la diversité des technologies et des modes d'organisation du travail, d'un établissement à l'autre, rend difficile le maintien de classifications fondées sur une liste exhaustive des postes de travail comportant un coefficient hiérarchique unique pour chacun d'entre eux, les parties signataires ont élaboré un nouveau système de classifications des emplois, dont le but est de constituer un cadre général par Avenant à la Convention Collective Nationale. Une négociation au niveau des entreprises, devant déboucher sur un accord, permettra dans ce cadre de déterminer des profils d'emplois et de déroulements de carrières adaptés aux activités de chacune d'elle et de ses métiers.

La souplesse de ce système implique que soit favorisée la promotion professionnelle de chaque salarié par l'utilisation de la formation professionnelle continue et par la reconnaissance de la qualification acquise grâce à l'expérience qui se traduit en capacité à tenir son emploi. Cette promotion devra être encouragée et organisée soit dans le cadre d'une filière professionnelle, soit dans le cadre du passage d'une filière à une autre.

L'évolution de l'outil de travail et des qualifications nécessitent qu'un bilan des emplois soit réalisé périodiquement par la branche et au moins une fois tous les 3 ans. Un bilan global des évolutions de carrière sera présenté annuellement au C.E. dans chaque entreprise. Les cas individuels de salariés au regard d'acquisition de qualification peuvent être abordés au moins une fois l'an dans le cadre de la négociation annuelle des salaires de l'Entreprise.

Structure générale

La classification des emplois du personnel : ouvriers, employés, techniciens devra donc s'effectuer selon la méthode exposée ci-après.

**Les critères classant pouvant être pris en compte pour évaluer chaque emploi sont les suivants**

1°) concernant la complexité (critères de fond déterminant le bas de la fourchette de l'emploi et le seuil d'accueil)

- Niveau de Connaissances Générales Acquises, Diplômes (Savoir)
- Expérience acquise équivalente à un niveau de connaissances (Savoir faire)
- Responsabilité.

2°) concernant la marge d'autonomie (déterminant le haut de la fourchette de l'emploi)

- Adaptation au changement requise par l'emploi
- Marge d'initiative laissée par l'organisation et requise par l'emploi.

Ce système permet de regrouper l'ensemble des salariés : ouvriers, employés, techniciens, en 6 catégories, chaque catégorie étant affectée d'une fourchette de coefficients dans laquelle les emplois seront classés.

Pour l'application dans l'entreprise, les postes se positionnent les uns par rapport aux autres par référence aux critères cités ci-dessus.

Ce système de classification a pour avantage de permettre la définition de fourchettes de coefficients au niveau des emplois eux-mêmes, ainsi que la création de seuils d'accueil liés au niveau de connaissance initiale exigée par l'emploi et dont le coefficient correspond au bas de la fourchette.

On remarque un recouvrement d'une fourchette sur l'autre : il indique qu'un personnel situé en haut de la fourchette d'une catégorie ou d'un emploi peut bénéficier d'un coefficient supérieur à celui d'un personnel moins qualifié de la catégorie immédiatement supérieure.

Le seuil d'accueil d'un emploi est la référence pour les nouveaux embauchés ou ceux qui étaient à un coefficient inférieur dans une catégorie ou un poste différents.

Le seuil d'accueil pour un promu ne peut être inférieur à son coefficient antérieur.

La grille de classification va du coefficient 125 au coefficient 210 pour les ouvriers et du 125 au 350 pour les employés et techniciens. Chaque coefficient peut être utilisé, la liste des échelons mentionnés sur la grille n'étant pas exhaustive.

Catégories	Dénomination	Coefficients
I	Agent d'exécution	125/140
II	Agent spécialisé	135/165
III	Agent qualifié	155/200
IV	Agent hautement qualifié	185/210
V	Agent technique	195/295
VI	Technicien et technicien supérieur	275/350

#### Dispositions particulières

La désignation des postes sera faite en employant le terme d'agent, précisé par la fonction exercée dans l'entreprise, éventuellement complétée par le métier et l'échelon.

#### Par exemple :

Agent de production, Catégorie 2, Échelon (Facultatif), coefficient. X

Agent d'entretien électricien, Catégorie 2, Échelon (Facultatif), coefficient. Y, etc.

#### Mise en application

La mise en oeuvre détaillée de la grille dans l'entreprise fera l'objet d'un accord préalable qui précisera la procédure :

- préparation en concertation avec la hiérarchie et les salariés,
- concertation avec les représentants du personnel élus,
- signature avec les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise d'un accord d'application.

Les réclamations individuelles seront traitées en réunion de délégués du Personnel.

Dès l'entrée en vigueur du présent avenant, l'employeur procédera avec les Représentants élus du Personnel à un examen préalable des problèmes généraux d'application de ce nouveau système en particulier ceux concernant les filières professionnelles.

L'employeur aura à charge l'information de chaque salarié.

La présente classification se substitue à la précédente en vigueur, à compter de sa date de signature par Avenant en date du 30 novembre 1990.

#### Dispositions transitoires

Les entreprises disposeront d'un délai expirant le 31/12/1991 pour classer les emplois, d'après la nouvelle grille. Un bilan d'application sera fait au niveau de la branche dans le courant du 1er semestre 1992.

Durant la période transitoire la catégorie sera précédée de la lettre donnant indication des clauses annexes de la Convention Collective Nationale qui lui sont applicables :

O pour les ouvriers

E pour les employés et techniciens.

Au moment du passage de l'ancien au nouveau système de classification les salariés ne pourront pas se voir attribuer un coefficient inférieur à celui dont ils bénéficient.

Cet avenant est un accord de classification des emplois. La rémunération est à traiter au niveau de la Confédération. Il faudra trouver une formule mathématique simple pour harmoniser le salaire minimum et le salaire servant au calcul de certaines primes telles que prévues à la C.C.N. avec les nouvelles classifications ainsi définies.

### **Grille de classification (des producteurs de matières premières pour la céramique et la verrerie)**

**Catégorie : I**

**Dénomination** : agent d'exécution ;

**Echelons** : **1, 2, 3** ;

**Coefficients** : **125, 130, 135, 140** ;

**Niveau éducation nationale** : bas du niveau 6.

#### **Savoir - Savoir-faire**

Exige un niveau de connaissances générales très limité sans aucune connaissance au plan professionnel (type élémentaire faible). N'a aucun diplôme, ni équivalences de connaissances à l'un d'eux, ne possède ni permis ni licences pour la conduite d'un véhicule.

#### **Responsabilité – Initiative**

Ne peut de ce fait qu'exiger la mise en oeuvre des moyens simples, connus, habituels et donnés, pour réaliser des tâches ne nécessitant ni connaissances, ni adaptation préalable et se situant dans le cadre strict de l'application dirigée de consignes rudimentaires expliquées par voie orale ou démonstrative

#### **Complexité Marge d'autonomie**

Attention portée aux conditions d'exécution définies.

Application de consignes simples et précises.

**Catégorie II**

**Dénomination** : agent spécialisé

**Echelons** : **1, 2, 3 ; 4**

**Coefficients** : **135, 140, 145, 155, 165** ;

**Niveau éducation nationale** : : 6 à 5 bis

#### **Savoir - Savoir-faire**

.Exigence des connaissances générales sommaires et aucune connaissance professionnelle particulière, si ce n'est au plus une approche de type formation pré professionnelle. N'a aucun diplôme, ni équivalence de connaissance à l'un d'eux, si ce n'est le certificat d'études primaires ou le brevet des collèges sanctionnant des connaissances générales élémentaires.

Ne peut que mettre en oeuvre des moyens simples et donnés, pour réaliser des tâches entrant dans le cadre de l'application suivie de consignes simples soit précisées et ordonnées, soit répétitives et permanentes. Dans ces deux cas pouvant se combiner, les consignes sont expliquées par voie orale ou démonstrative. Elles font suite à des formations rapides : 8 jours pour la 1ère catégorie, 2 semaines pour la 2ème catégorie, 1 mois pour la 3ème

#### **Responsabilité – Initiative**

Réglage des moyens et vérifications des résultats dans le cadre de normes autorisant une certaine marge d'appréciation. Signale sans délai les éventuels défauts de fabrication ou de fonctionnement

#### **Complexité Marge d'autonomie**

À partir des prescriptions d'exécution peut être amené à aménager ou à choisir les moyens mis à sa disposition

### **Catégorie III**

**Dénomination** : agent qualifié

**Echelons** : **1, 2, 3 ; 4**

**Coefficients** : **155, 165, 175, 185, 200**

**Diplômes** ; niveau CAP, CAP, niveau BEP

**Niveau éducation nationale** : 5

#### **Savoir - Savoir-faire**

. A acquis outre des connaissances générales d'un niveau élémentaire, les connaissances d'un métier soit par formation initiale sanctionnée par un C.A.P., soit par formation continue, ou encore par expérience de pratiques équivalentes.

. A capacité de ce fait à mettre en oeuvre les moyens connus dans sa spécialité dans le cadre d'instructions précises et détaillées appuyées par des explications orales ou écrites, ou à partir de schémas ou croquis donnant de manière simple indications des actions à accomplir, et des procédés à appliquer

#### **Responsabilité – Initiative**

Les actions de réalisation impliquent, outre un contrôle final, un contrôle à différents stades appropriés en référence à celles des normes du cahier des charges s'il en existe

#### **Complexité Marge d'autonomie**

Dans le cadre d'instructions générales, il appartient à l'intéressé de choisir les modes opératoires et d'utiliser les moyens de contrôle adaptés aux exigences techniques

### **Catégorie IV**

**Dénomination** : agent hautement qualifié

**Echelons** : **1, 2,**

**Coefficients** ; **185, 195, 210**

**Diplômes** ; BEP

**Niveau éducation nationale** : 5

#### **Savoir - Savoir-faire**

A acquis les connaissances affirmées de son métier par une bonne pratique de celui-ci ou encore au moyen d'une formation dans sa spécialité

A capacité de ce fait à mettre en oeuvre les moyens de sa spécialité avec des applications diversifiées entrant dans le cadre de directives plus générales donnant indication des actions à accomplir

#### **Responsabilité – Initiative**

Dans les conditions définies ci-contre, il répond auprès de son supérieur hiérarchique direct, de toutes actions ou événements intervenant dans son secteur au niveau : qualité - produits ; matériel ; sécurité

#### **Complexité Marge d'autonomie**

En fonction d'un objectif à atteindre l'intéressé choisit les moyens appropriés et peut devoir concilier dans le cadre d'une périodicité déterminée, les exigences de la réalisation et celles du fonctionnement.

## **Catégorie V**

**Dénomination** agent technique

**Echelons** : 1, 2, 3 ; 4 ; 5

**Coefficients** : 195, 210, 225, 250, 275, 295

**Diplômes** ; niveau Brevet Prof., BAC Prof. ou Tech, niveau BAC, BT, BTn

**Niveau éducation nationale** : 4 (secondaire)

### **Savoir - Savoir-faire**

A acquis les connaissances et techniques d'un niveau équivalent au BAC technologique ou professionnel, soit par formation spécifique initiale, soit par perfectionnement ou expérience. A acquis des connaissances techniques professionnelles d'un niveau au moins équivalent de salarié qualifié par formation spécifique, soit le plus souvent par expérience ou perfectionnement.

A capacité de ce fait à prendre des décisions pour adapter ses interventions en fonction des conditions propres à chaque cas particulier. Il peut être amené dans sa spécialité à conseiller d'autres agents et exercer un contrôle technique.

A capacité de ce fait d'assurer la conduite de travaux nécessitant des décisions d'adaptation pouvant, le cas échéant, être amené à participer à ceux-ci

### **Responsabilité – Initiative**

Appliquer les règles d'une technique connue avec une certaine initiative sur le choix des moyens et la succession des étapes. Peut avoir la responsabilité technique du travail réalisé.

### **Complexité Marge d'autonomie**

Instructions de caractère général portant sur des méthodes connues ou indiquées précisant la situation des travaux dans un programme d'ensemble.

## **Catégorie VI**

**Dénomination** ; technicien, technicien supérieur

**Echelons** : 1, 2, 3 ; 4 ; 5

**Coefficients** : 275, 295, 315, 330, 350, 375

**Diplômes** ; niveau BAC, BT et BTn, BAC + 1, BAC + 2, BTS, DUT, DEUG, BAC + 3

**Niveau éducation nationale** : 4, 4 supérieur à 3.

### **Savoir - Savoir-faire**

A acquis des connaissances par formation initiale spécifique, formation continue ou expérience dans des niveaux équivalents allant du niveau du BAC BT, BTn au niveau BTS, DUT, DEUG. Soit possède des connaissances générales, dans plusieurs domaines, notamment technique, économique ou humain, par rapport à des emplois où le travail d'un groupe est prédominant. Soit possède des connaissances approfondies dans une discipline (scientifique, technique, juridique, commerciale).

De ce fait a capacité de mettre en oeuvre des connaissances dans un ensemble de travaux nécessitant la maîtrise de la situation et pour lesquels, la marche à suivre est laissée à son initiative dans le cadre des orientations qui lui sont tracées

### **Responsabilité – Initiative**

. Contrôler les résultats par rapport aux prévisions et prendre les dispositions correctrices nécessaires et dont la fonction peut comporter une mission de commandement. Veiller à l'accueil des nouveaux membres des groupes et à leur adaptation à une bonne circulation de l'information.

### **Complexité Marge d'autonomie**

. Mise en oeuvre des directives précisant le cadre des activités, des moyens, objectifs et règles de gestion

## **Classifications et définitions des postes de chefs d'équipe et agents de maîtrise**

### 1 - Bureaux

Agent de maîtrise de bureau 1er échelon - 1er degré-209 - 2e degré-220

Employé ou technicien possédant les aptitudes professionnelles requises pour les postes d'employés qualifiés ou autres postes relevant du même coefficient que ceux-ci, assure les fonctions de commandement sur plusieurs employés ou techniciens non qualifiés. Assure la distribution du travail, le rendement du personnel placé sous ses ordres, le respect de la discipline. A la responsabilité vis-à-vis de ses chefs des travaux de ce personnel.

Agent de maîtrise de bureau 2e échelon - 246

Employé ou technicien possédant des aptitudes requises pour les postes d'employés qualifiés ou autres postes relevant au moins du même coefficient que ceux-ci. Assure des fonctions de commandement sur plusieurs employés ou techniciens qualifiés, ou sur un qualifié et plusieurs non qualifiés. Assure la distribution du travail, le rendement du personnel placé sous ses ordres, le respect de la discipline. A la responsabilité vis-à-vis de ses chefs des travaux de ce personnel.

Agent de maîtrise 3e échelon - 280

Employé ou technicien possédant des aptitudes requises pour les postes d'employés qualifiés ou autres postes relevant au moins du même coefficient que ceux-ci. Assure les fonctions de commandement sur un ou plusieurs des agents de maîtrise des degrés inférieurs. Assure la distribution du travail, le rendement du personnel placé sous ses ordres, le respect de la discipline. A la responsabilité vis-à-vis de ses chefs des travaux de ce personnel.

Chef de section d'employés - 300

Agent d'encadrement qui, ayant une part de responsabilité et des initiatives d'un cadre, est placé généralement sous les ordres de l'employeur ou d'un cadre et est chargé de diriger et de surveiller le travail de plusieurs groupes. Il est responsable de la discipline et de l'activité des groupes qu'il dirige.

### 2 - Magasins

Chef magasinier - 209

Agent de maîtrise exerçant un commandement permanent sur plusieurs ouvriers, employés et magasiniers 1er et 2e degrés.

Chef d'expédition - 209

Agent de maîtrise exerçant un commandement permanent sur plusieurs ouvriers et sur plusieurs employés du service des expéditions.

### 3 - Fabrication ou production

Chef d'équipe 1er échelon - 175

Exerce une autorité effective et permanente sur un petit nombre d'ouvriers (responsabilités limitées et commandement restreint). Peut participer manuellement de façon continue à la production.

Chef d'équipe 2e échelon - 185

Exerce, d'une façon permanente un commandement sur plusieurs ouvriers. Il distribue le travail et peut y participer. Il assure le rendement de son équipe, généralement sous la direction d'un agent de maîtrise ou de l'employeur. Il peut faire des petits travaux d'écriture (bons, fiches, relevés de production, etc.). Fait, si besoin est, des opérations de réglage, de vérification et de démonstration.

Chef d'équipe 3e échelon - 200

Spécialiste ayant acquis des connaissances suffisantes par une longue expérience du travail en grande série ou à la chaîne. Sous la direction d'un agent de maîtrise, il assume des fonctions comparables à celles du chef d'équipe 2e échelon, mais en exerçant d'une façon permanente et effective un commandement sur une équipe importante, avec des responsabilités accrues.

Contremaître 1er échelon - 215

Agent de maîtrise professionnel exerçant son commandement de façon permanente dans une usine de moyenne importance sous les ordres de l'employeur ou de son représentant ou d'agents de maîtrise des échelons supérieurs.

Contremaître 2e échelon - 230

Agent de maîtrise professionnel exerçant son commandement de façon permanente dans une usine importante ou un groupe d'ateliers sous les ordres de l'employeur ou de son représentant ou du chef de fabrication.

Chef de fabrication ou d'ateliers - 260

Agent de maîtrise professionnel centralisant sous les ordres de l'employeur ou de son représentant la fabrication dont il assume la responsabilité. A autorité par l'intermédiaire des contremaîtres sur tout le personnel de fabrication, y compris la carrière.

#### 4 - Entretien

Chef d'équipe 1er échelon - 195

Professionnel exerçant d'une façon permanente un commandement sur des ouvriers qualifiés ou spécialisés, chargés de l'entretien général, à l'exclusion de la mécanique et des professions faisant appel à une technique équivalente à celle de la mécanique. Il distribue le travail et peut y participer personnellement, généralement sous la direction d'un agent d'un échelon supérieur.

Chef d'équipe 2e échelon - 209

Professionnel exerçant d'une façon permanente un commandement sur des ouvriers qualifiés ou spécialisés chargés de l'entretien mécanique ou faisant appel à une technique équivalente à celle de la mécanique. Il distribue le travail et peut y participer personnellement, généralement sous la direction d'un agent d'un échelon supérieur.

Chef d'équipe 3e échelon - 221

Professionnel exerçant d'une façon permanente un commandement sur une équipe d'ouvriers qualifiés ou spécialisés, chargés de l'entretien général, à l'exclusion de la mécanique et des professions faisant appel à une technique équivalente à celle de la mécanique. Il est généralement sous la direction d'un agent de maîtrise et peut avoir un ou des chefs d'équipe sous ses ordres. Il est chargé de faire exécuter les travaux qui lui sont confiés par l'équipe dont il a le commandement ; il assure le respect des temps alloués et la discipline du personnel placé sous ses ordres.

Contremaître 1er échelon - 246

Agent de maîtrise professionnel exerçant d'une façon permanente un commandement sur une équipe d'ouvriers qualifiés ou spécialisés, chargés de l'entretien mécanique ou faisant appel à une technique équivalente à celle de la mécanique. Il est généralement sous la direction d'un agent de maîtrise d'un échelon supérieur et peut avoir un ou des chefs d'équipe sous ses ordres. Il est chargé de faire exécuter les travaux qui lui sont confiés par l'équipe dont il a le commandement ; il assure le respect des temps alloués et la discipline du personnel placé sous ses ordres.

Contremaître 2e échelon - 271

Agent de maîtrise professionnel sous la direction soit d'un agent de maîtrise de l'échelon supérieur, soit de l'employeur ou d'un cadre, ayant acquis par une longue expérience des connaissances approfondies de son métier. Il a des chefs d'équipe ou des contremaîtres sous ses ordres, il est responsable de la qualité et de la quantité du travail fourni par les équipes qu'il commande. Il assure le respect des temps alloués et la discipline du personnel placé sous ses ordres.

Chef d'ateliers d'entretien 1er degré - 295 - 2e degré - 305

Agent de maîtrise professionnel hautement qualifié, sous les ordres de l'employeur ou d'un cadre. Il a des chefs d'équipe et des contremaîtres de spécialités différentes sous ses ordres dont il coordonne les travaux. Il assure le respect des temps alloués et la discipline du

personnel placé sous ses ordres. Il prend des initiatives pour l'amélioration du rendement et de la sécurité ou assume une responsabilité équivalente.

#### Formateurs

Formateur 1er échelon - 230

Chargé à temps plein de la formation au sein d'un organisme agréé de formation de la profession, il a suivi une formation qualifiante de formateur et possède des connaissances équivalentes à un diplôme de technicien.

Dans le cadre de sa spécialité, il adapte l'animation et l'enseignement à son auditoire, selon les circonstances qui peuvent être diverses et variées.

Formateur 2e échelon - 260

Chargé à temps plein de la formation au sein d'un organisme agréé de formation de la profession, il a suivi une formation qualifiante de formateur et possède des connaissances équivalentes à un diplôme de technicien supérieur. Sous la responsabilité hiérarchique de l'Employeur ou d'un Cadre, il propose des programmes de formation, organise et met en oeuvre cette formation.

Il prend des initiatives et doit être apte à former du personnel de tout niveau, dans le cadre de sa spécialité. Il peut avoir la responsabilité du personnel.

## **Avenant n° 30 du 17 décembre 1997** (Étendu par arrêté du 20 avril 1998, JO 29 avril 1998)

### **Article 1: Maintien des classifications propres aux MPCV**

Les parties signataires estiment que les classifications issues du 4ème avenant à la Convention collective nationale des industries céramiques du 30 novembre 1990, applicables aux producteurs de matières premières pour la céramique et la verrerie, restent mieux adaptées aux professions des matières premières.

En conséquence, elles confirment et conviennent que les classifications issues du 4e avenant peuvent continuer à s'appliquer en lieu et place du 25ème avenant de la CCN des industries céramiques de France conclu le 4 janvier 1995.

### **Article 2 : Salaires minima et prime d'ancienneté**

Les entreprises appliquant les classifications issues du 4e avenant appliqueront les évolutions des grilles de salaires minima conventionnels et de primes forfaitaires d'ancienneté définies au niveau de la Confédération des industries céramiques de France.

### **Article 3**

Cet avenant n'est valable que tant que les classifications issues du 25ème avenant à la CCN des industries céramiques de France seront considérées comme moins avantageuses que les classifications issues du 4e avenant à la Convention collective nationale des industries céramiques du 30 novembre 1990.

### **Article 4 : Dépôt**

Le présent avenant est établi en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis 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 par l'article L. 132-10 du Code du Travail.

### **Article 5 : Adhésion**

Toute organisation syndicale représentative des salariés ou des employeurs non signataire du présent accord pourra y adhérer par simple déclaration auprès de l'organisme compétent. Elle devra également aviser, par lettre recommandée, les organisations signataires.

# Autres secteurs de la céramique

**Avenant n° 25 du 4 janvier 1995**  
(Étendu par arrêté du 18 juillet 1995, JO 28 juillet 1995 )

## **Signataires :**

### Organisation(s) patronale(s) :

- Confédération des industries céramiques de France, agissant au nom des syndicats qu'elle représente, à l'exception de la chambre syndicale du carreau céramique de France

### Syndicat(s) de salariés :

- Fédération BATI-MAT-TP-CFTC ;
- Fédération générale Force ouvrière des industries céramiques et produits similaires, et produits CGT - FO ;
- Fédération nationale des salariés de la construction et du bois, CFDT ;
- Syndicat national des cadres, agents de maîtrise et techniciens des industries céramiques ; SCAMIC - CGC.

## **Dispositions générales**

### **Dispositions préliminaires**

Pour les branches signataires, le présent avenant annule et remplace l'ensemble des dispositions des annexes relatives aux classifications du personnel Ouvrier et des annexes relatives aux classifications du personnel ETAM de la convention collective nationale des Industries Céramiques de France du 6 Juillet 1989.

### **Préambule**

1. Une politique cohérente de classification suppose l'existence d'un système prenant en compte les caractéristiques communes d'un secteur professionnel mais aussi l'organisation propre à chaque entreprise.

Or les parties signataires constatent que les classifications de type Parodi de certaines branches de la Céramique, fondées sur une énumération des postes de travail affectés d'un coefficient hiérarchique unique pour chacun d'eux, permettent difficilement d'intégrer les nouveaux métiers pour lesquels il faut procéder par assimilation et ne tiennent pas compte de la réalité du travail dans sa diversité.

En conséquence, pour permettre au système de classification d'intégrer les évolutions technologiques et favoriser de nouvelles organisations du travail mieux adaptées aux conditions actuelles et futures de fonctionnement de l'atelier, du service ou de l'établissement, il est apparu opportun d'avoir recours à une nouvelle méthode de classification des emplois.

2. La classification repose sur une analyse objective du contenu des emplois dans l'entreprise et consiste ensuite à les classer les uns par rapport aux autres. La qualification d'un salarié correspond en fait à l'exercice d'un emploi conformément à sa définition.

S'appliquant aux salariés notamment grâce à la prise en compte de leur savoir-faire et de leur expérience, la souplesse de ce système implique que soit favorisée la promotion professionnelle de chaque salarié notamment par l'utilisation de la formation continue.

Elle a également pour objectif de favoriser une démarche de gestion prévisionnelle des hommes et des organisations dans les entreprises.

3. La classification débouche sur une grille de salaires conventionnels mensuels.

## **TITRE I - Principes généraux**

Les nouvelles classifications reposent sur les principes suivants :

### **Article 1 : Cinq critères classant**

#### **1.1 - Nature de l'activité**

A partir de l'analyse du contenu de l'emploi exercé, il s'agit de caractériser le degré de complexité et de diversité de l'activité :

- objet du travail
- organisation (de la société, de l'établissement, de l'atelier)
- complexité de l'activité.

Le critère de nature de l'activité comporte des degrés de mise en oeuvre qui vont de l'exercice de tâches élémentaires à la prise en charge d'activités complexes concernant plusieurs domaines.

#### **1.2 - Autonomie**

Il ne s'agit pas de la capacité d'initiative du salarié mais de l'autonomie découlant de l'organisation, de l'emploi et de son environnement.

L'autonomie est caractérisée par la plus ou moins grande liberté d'action laissée dans l'exercice de l'emploi par les consignes, prescriptions, instructions etc. et les contrôles hiérarchiques. Cette liberté d'action laisse un degré d'initiative et un niveau de délégation dans la prise de décision plus ou moins grand.

Le critère d'autonomie comporte des degrés qui vont de la consigne élémentaire à l'orientation la plus générale.

#### **1.3 - Responsabilité**

Il ne s'agit pas de savoir si le salarié est responsable mais si l'emploi comporte ou non des responsabilités.

Pour définir le niveau de responsabilité de l'emploi exercé, il est nécessaire de caractériser :

- le déroulement du travail au regard de la qualité du travail et des procédures mises en oeuvre
- la responsabilité à l'égard d'autrui sur le plan interne et externe
- la responsabilité à l'égard du matériel et des biens.

Le critère de responsabilité est gradué de l'attention à la vigilance et du respect des règles à l'implication dans l'emploi.

#### **1.4 - Savoir faire**

C'est l'acquisition dans le temps d'une expérience constituée de conduites professionnelles qui permettent d'obtenir le résultat souhaité. Elles se caractérisent par :

- la mise en oeuvre de capacités verbales de compréhension et d'expression
- la mise en oeuvre de méthodes structurées qui vont de l'exécution à la simulation
- l'ajustement permanent des étapes intermédiaires
- la prise en compte des normes et tolérances explicites ou implicites.

#### **1.5 - Savoir**

Il s'agit du niveau de connaissances théoriques acquises. Ce niveau peut être le résultat d'une formation initiale sanctionnée par un diplôme de l'Éducation Nationale ou un diplôme admis en équivalence, de la formation professionnelle continue ou d'une formation sur le terrain.

### **Article 2 : Sept niveaux**

Les cinq critères décrits ci-dessus se répartissent sur sept niveaux, pour permettre une évaluation significative des fonctions. Il s'agit donc de déterminer quel degré de nature d'activité, d'autonomie, de responsabilité, de savoir-faire... exige chaque emploi pour ensuite le situer hiérarchiquement dans l'un des niveaux de 1 à 7.

### **Article 3 : Une approche commune ouvriers / ETAM**

Pour permettre une meilleure perméabilité entre les statuts d'ouvriers et d' ETAM, et donc de plus grandes possibilités d'évolution professionnelle, ces deux catégories coexistent dans le même système de référence.

### **Article 4 : Possibilités d'évolution : au sein d'un critère d'un niveau à l'autre**

Dans sa philosophie même, la classification par critères classant contient le principe d'une évolution professionnelle liée, non plus seulement à un changement d'emploi, mais à une progression personnelle ou à un enrichissement du contenu de l'emploi.

## **TITRE II - Évolution de carrière et formation**

Compte tenu des emplois disponibles dans les entreprises, la nouvelle grille de classification à critères classant doit permettre un développement de carrière pour les Ouvriers et les ETAM. Ce développement a pour condition l'acquisition de réelles connaissances professionnelles ou un enrichissement du contenu de l'emploi.

### **Article 5 : Évaluation et orientation professionnelle**

5.1 - La situation des salariés des différents niveaux fait l'objet, au cours de leur carrière, d'un examen régulier de la part de l'employeur. Cet examen a pour objet d'identifier les compétences acquises par l'exercice de l'activité professionnelle et de préciser celles qui restent à acquérir ou renforcer pour accroître les capacités professionnelles. Une attention particulière est portée aux bas niveaux de qualification.

5.2 - Les possibilités d'évolution de carrière des salariés n'ayant pas changé de coefficient depuis cinq ans feront l'objet de la part de leur employeur d'un examen particulier.

Les objectifs de cet examen sont de déterminer les raisons de l'absence d'évolution et de définir un plan d'action pour y remédier. Celui-ci comporte notamment des mesures de formation ou de mobilité si possible interne à l'établissement.

Le comité d'entreprise, ou à défaut les délégués du personnel, sont informés et consultés dans le cadre du plan annuel de formation des mesures proposées et des suites données par l'employeur.

### **Article 6 : Mise en oeuvre d'actions de formation**

La compétence acquise à travers la formation professionnelle permet au salarié de bénéficier d'une priorité pour l'affectation à tout emploi à pourvoir correspondant au niveau de cette formation.

Elle entraîne le changement de qualification du salarié en cas de mise en oeuvre de ses nouvelles compétences.

## **TITRE III - Description du système**

### **Article 7 : Les documents de référence**

La classification des emplois du personnel Ouvrier et ETAM s'effectue à partir de trois documents élaborés pour la mise en place des nouvelles classifications par critères classant.

7.1 - La grille de classification détaillée (Annexe 1).

Elle définit de façon précise, par niveau, les critères classant et leur contenu.

7.2 - La grille de synthèse et de coefficients (Annexe 2).

C'est une sorte de "résumé" de la grille de classification détaillée dont elle retient les notions clés. Elle permet d'avoir une vision rapide de l'ensemble des niveaux et des critères, d'appréhender plus facilement leur principe et d'en mesurer la hiérarchie. Elle comporte par ailleurs les nouveaux coefficients hiérarchiques des Ouvriers et des ETAM.

7.3 - Le lexique (Annexe 3).

Indispensable étant donné la spécificité du vocabulaire utilisé pour caractériser les situations de travail, ce lexique donne des définitions permettant aux membres de la profession de parler un même langage.

## **TITRE IV - Mise en application**

### **Article 8 : Procédure de concertation**

La mise en oeuvre détaillée de la grille dans l'entreprise devra faire l'objet d'une procédure de concertation à tous niveaux. Toutes les entreprises pourvues d'organisations syndicales de salariés représentatives devront négocier un accord de mise en place des nouvelles classifications. A défaut d'organisations syndicales dans l'entreprise, l'employeur consultera les institutions représentatives du personnel.

En tout état de cause, les modalités pratiques de mise en oeuvre des nouvelles classifications devront respecter le canevas suivant :

- 1- Information du personnel sur le dispositif d'ensemble ;
- 2- Description de l'emploi ;
- 3- Validation du contenu de l'emploi par le titulaire de l'emploi et la hiérarchie ;
- 4- Positionnement de l'emploi dans les niveaux de la grille de classification ;
- 5- Information personnalisée des salariés ;
- 6- Communication en retour de la nouvelle classification des emplois.

Les difficultés collectives de classement nées de l'application du présent accord, n'ayant pas trouvé de solution dans l'entreprise, seront réglées par les dispositions conventionnelles de l'article G 28.

L'employeur devra informer chaque salarié, dans le respect des obligations légales, de sa qualification telle qu'elle résulte du nouveau système conventionnel au plus tard un mois avant son entrée en vigueur. Le classement effectif lui sera notifié par une attestation écrite en conformité de laquelle le bulletin de salaire portera le coefficient.

### **Article 9 : Conséquences du nouveau classement**

Il est entendu qu'il n'y a aucune concordance entre les anciens et les nouveaux coefficients, ni entre l'ancien et le nouveau système de grille de classification. Néanmoins, il ne pourra être attribué au salarié un coefficient inférieur à celui acquis avant l'application du présent avenant.

Lors de la mise en application, le nouveau classement n'entraînera aucune remise en cause de chacun des différents éléments salariaux, y compris la prime d'ancienneté conventionnelle, antérieurement acquis par le salarié : ces différents éléments ne pourront être intégrés au salaire de base.

Lorsque le salaire réel du salarié restera, après reclassement, supérieur au salaire minimum mensuel conventionnel du nouveau barème, le nombre de points différentiel entre l'ancien et le nouveau coefficient n'entraînera pas obligatoirement un relèvement proportionnel du salaire réel de l'intéressé.

### **Article 10 : Recours et assistance**

En cas de contestation individuelle de ce nouveau classement, le salarié peut demander à l'employeur un examen de sa situation ; dans un délai d'un mois, l'employeur devra faire connaître sa décision au salarié au cours d'un entretien pris sur le temps de travail et rémunéré comme tel, lors duquel l'intéressé pourra se faire assister par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise, qui sera indemnisée dans les mêmes conditions.

### **Article 11 : Suivi de l'application dans l'entreprise**

Les problèmes généraux et les particularités d'application de la nouvelle grille de classification seront examinés :

- par les délégués syndicaux dès sa mise en application et à l'occasion de la négociation annuelle prévue par l'article L. 132-27 du Code du Travail,
- par les représentants du personnel selon leurs attributions (Comité d'Entreprise, Délégués du Personnel, C.H.S.C.T.),

Le plan de formation tient compte de ces avis en vue de proposer des stages de formation qualifiante, si nécessaire.

### **Article 12 : Dispositions transitoires**

Les entreprises disposeront d'un délai de 18 mois à compter du 1er janvier 1995 pour classer les emplois du personnel Ouvrier et ETAM d'après la nouvelle grille de classification. Ce délai pourra être modifié par accord d'entreprise, sans toutefois excéder 24 mois.

La procédure de concertation devra être engagée dans les trois premiers mois suivant la signature et un calendrier établi.

Un bilan d'application sera fait pour chaque branche au niveau de la Confédération six mois après la signature du présent accord et au terme de la première année suivant la mise en application des nouvelles classifications.

### **Article 13 : Dépôt**

Le présent accord est établi en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis 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.

### **Article 14 : Adhésion**

Toute organisation syndicale représentative des salariés ou des employeurs non signataire du présent accord pourra y adhérer par simple déclaration auprès de l'organisme compétent. Elle devra également aviser, par pli recommandé, toutes les organisations signataires.

# Annexe 1 à l'avenant n° 25 du 4 janvier 1995

## Grille détaillée de classification des emplois du personnel ouvrier et ETAM

### Niveau I

#### NATURE DE L'ACTIVITÉ

Tâches élémentaires.

- a) Tâches rudimentaires bien définies.
- b) Tâches familières répétitives, analogues à celles de la vie courante.
- c) Tâches scindées en opérations élémentaires enchaînées dans un cycle court.

#### AUTONOMIE

- a) L'intéressé doit être guidé dans l'exécution de ses tâches.
- b) Application de consignes ne nécessitant pas d'interprétation et fixant un mode opératoire stabilisé.
- c) Application de consignes relatives à un nombre limité de modes opératoires définis incluant des précisions sur certaines phases de l'exécution.

#### RESPONSABILITÉ

- a) Répétition de gestes appris.
- b) Attention appliquée aux constatations élémentaires de la vie courante.
- c) Attention s'exerçant sur la conformité des effets directs de l'action.

#### SAVOIR-FAIRE

Adaptation aux conditions générales de travail en entreprise.

#### SAVOIR

Sans diplôme élémentaire (Niveau VI Éducation Nationale)

### Niveau II

#### NATURE DE L'ACTIVITÉ

Tâches spécialisées.

- a) Tâches spécialisées constituées d'opérations contenues dans un processus séquentiel stable dont il importe de respecter les exigences explicites.
- b) Tâches spécialisées variées inscrites dans un certain nombre de modes opératoires stabilisés présentant une forte analogie entre eux.
- c) Tâches spécialisées diversifiées quant aux modes opératoires, ces tâches s'inscrivant dans un domaine délimité.

#### AUTONOMIE

- a) Application de consignes détaillées et commentées concernant des modes opératoires séquentiels qui s'enchaînent d'une manière définie.
- b) Application de consignes détaillées relatives à des séquences de travail définies qu'il importe d'agencer entre elles.
- c) Application de consignes détaillées relatives à des séquences de travail définies, les aménagements à réaliser portent sur la combinaison des modes opératoires et des moyens à disposition.

#### RESPONSABILITÉ

Le titulaire de l'emploi effectue des ajustements portant sur l'ordre des opérations ou les moyens utilisés dans le cadre de tolérances se situant dans une marge faible d'appréciation.

- a) Vigilance s'exerçant sur la conformité des résultats de l'action.
- b) Vigilance s'exerçant sur la conformité attendue des résultats de l'action et sur l'état des moyens de réalisation.
- c) Vérification de conformité des résultats obtenus par rapport à des normes fixées.

### **SAVOIR-FAIRE**

Comprendre le langage usuel du travail et la signification opératoire de termes "clés".  
S'exprimer oralement ou par écrit succinct à propos d'observations relevées en cours d'exécution du travail.

Les conduites de travail requièrent l'utilisation de processus d'exécution.

- a) Régularité dans l'exécution de séquences courtes de travail obtenue par une pratique répétitive des opérations.
- b) Efficacité dans l'exécution de séquences longues de travail obtenue par une pratique récurrente des opérations.
- c) Efficacité dans l'exécution de séquences multiples de travail obtenue par une assimilation méthodique progressive des opérations.

### **SAVOIR**

Brevet des Collèges ou niveau (\*) (Niveau V bis Éducation Nationale)

Éventuellement, niveau C.A.P.

Permis de conduire et licences

(\*) Acquis notamment par formation professionnelle.

## **Niveau III**

### **NATURE DE L'ACTIVITÉ**

Travaux qualifiés.

- a) Travaux caractérisés par la diversité des modes opératoires (où sont intégrés la réalisation et le contrôle) à agencer en fonction d'un résultat concret connu ou d'un modèle à respecter défini par des normes usuelles.
- b) Travaux dont les modes opératoires, comportant pour partie les opérations usuelles d'un métier, sont à combiner pour atteindre un résultat défini par des normes techniques.
- c) Travaux constitués d'actions de réalisations complètes comportant les opérations classiques d'un métier.

### **AUTONOMIE**

- a) Prescriptions précises et complètes sur les actions à entreprendre, les initiatives se situent au niveau de l'organisation des actions du travail et du choix des moyens appropriés.
- b) Prescriptions précises et complètes sur les actions à entreprendre, qu'il y a lieu d'adapter aux aléas de la situation.
- c) Prescriptions essentielles sur les actions à entreprendre qu'il importe de préciser pour adapter les moyens disponibles aux circonstances du travail et de son évolution.

### **RESPONSABILITÉ**

L'auto contrôle fait partie intégrante des modes opératoires ; il s'effectue aux différents stades appropriés et en final pour juger de la conformité à un résultat attendu. L'intéressé doit procéder à des actions correctives constantes pour atteindre le niveau de qualité attendu principalement en cours de réalisation du travail.

- Nécessité de faire preuve de constance dans les actions entreprises et d'adaptation aux circonstances pour prendre en compte l'évolution du travail.

- A l'intérieur d'un groupe réduit, le titulaire de l'emploi a la possibilité d'user de ses compétences pour obtenir l'application de dispositions prescrites et/ou de créer et entretenir avec ses collègues des relations d'échange et de coopération.

- a) Vérification de conformité des résultats par rapport à des normes coutumières autorisant une certaine marge d'imprécision.
- b) Référence constante de conformité aux normes en usage dans un métier ou dans un emploi.
- c) Référence constante de conformité aux normes professionnelles référencées en vigueur dans un métier ou dans un emploi.

### **SAVOIR-FAIRE**

Discriminer : nécessité de discriminer dans les documents, instructions exprimées en langage professionnel spécifique, les informations utiles.

Restituer : nécessité de restituer clairement par oral ou par écrit les constatations ou informations relatives au travail et à son environnement direct.

Les conduites professionnelles requièrent l'utilisation des méthodes de réalisation.

- a) Sûreté de la réalisation obtenue par une pratique suffisante des opérations de base d'un métier.
- b) Efficacité de la réalisation obtenue par une pratique régulière des opérations classiques d'un métier appliquées à un domaine spécifique.
- c) Garantie de la réalisation obtenue par une pratique régulière des opérations les plus difficiles d'un métier.

### **SAVOIR**

C.A.P. ou niveau (Niveau V Éducation Nationale)

Éventuellement niveau B.E.P.

## **Niveau IV**

### **NATURE DE L'ACTIVITÉ**

Travaux qualifiés et connexes.

- a) Travaux constitués d'actions de réalisations complètes comportant, outre les opérations classiques d'un métier, des opérations de métiers connexes.
- b) Travaux constitués d'actions de réalisations complètes comportant les opérations les plus difficiles d'un métier et la mise en oeuvre des principales opérations de métiers connexes.
- c) Travaux constitués d'actions de réalisations spéciales peu connues, voire originales, tant au niveau des moyens utilisés qu'à celui des résultats à obtenir.

### **AUTONOMIE**

a) Instructions détaillées portant sur des résultats connus à atteindre avec choix de moyens appropriés et un minimum de sélectivité dans les priorités pour gérer efficacement son temps.

b) Instructions avec sélection parmi les types de moyens proposés.

La simultanéité des sollicitations ou la nécessaire prise en compte de paramètres multiples rend indispensable une sélectivité dans les priorités (et l'ordonnancement des séquences de travail).

c) Instructions avec choix à élargir parmi les moyens appropriés.

### **RESPONSABILITÉ**

Vérifications aux moments opportuns de la cohérence des données initiales et de celle des résultats intermédiaires pour s'assurer du bon déroulement de l'action entreprise.

Recours à des contrôles spécifiques ou des mises au point dont il importe d'apprécier la pertinence, qui impliquent nécessairement une réflexion avant l'action et conditionnent les opérations ultérieures.

Interventions correctives fondées sur des règles ou des procédures existantes.

Dans le cas d'une charge statutaire, l'animation d'un groupe s'exerce dans le but de :

- veiller au respect des normes quantitatives et qualitatives ;
- créer à l'intérieur du groupe des relations de collaboration, d'y répartir le travail et de se concerter.

a) Les actions de réalisation s'appuient sur des règles professionnelles dont il est important d'apprécier la pertinence pour répondre aux exigences de la qualité requise.

b) Les actions de réalisation s'appuient sur des règles professionnelles.

De leur observance dépend la fonctionnalité optimale du produit de l'action.

c) Les actions de réalisation sont guidées par des règles professionnelles.

De leur observance dépend la fiabilité dans le temps du produit de l'action.

### **SAVOIR-FAIRE**

Discerner dans les informations reçues celles qui sont utiles pour obtenir les résultats escomptés, ce qui entraîne à apprécier l'opportunité de questionner ou transmettre certaines informations.

Expliquer : donner les informations utiles pour faire comprendre les exigences et les buts des actions en cours et de se mettre à la portée de ses interlocuteurs pour faciliter leur compréhension.

Les conduites professionnelles requièrent l'utilisation de méthodes de réalisation et de formalisation spécialisée.

a) Sûreté de réalisation obtenue par une pratique suffisante des opérations de base de métiers appartenant à une même famille professionnelle.

b) Efficacité de la réalisation obtenue après une expérience effective de travaux relevant d'un même domaine.

c) La fiabilité de la réalisation requiert entre des habiletés spécifiques, de réelles capacités d'expérimentation qui s'appuient sur des méthodes de structuration des faits observés.

### **SAVOIR**

B.E.P ou niveau (Niveau V Éducation Nationale)

Éventuellement, niveau B.P. ou Bac Pro.

## **Niveau V**

### **NATURE DE L'ACTIVITÉ**

Activités techniques ou de gestion.

### **AUTONOMIE**

Instructions générales.

### **RESPONSABILITÉ**

Les informations reçues sont fragmentaires en provenance d'origines et d'interlocuteurs multiples ; elles imposent une vérification de vraisemblance et de cohérence, ainsi que l'exercice d'un sens critique et d'une recherche d'objectivité.

Surveillance attentive (permanente) des facteurs susceptibles d'influencer l'avancement du travail.

Les interventions correctives à apporter dans le cadre de l'action ne peuvent intervenir que par approches successives ; il importe par conséquent de conserver en perspective le but poursuivi et les résultats attendus.

Nécessité d'obtenir des changements de comportements individuels en faisant prendre conscience des raisons qu'imposent les objectifs et les normes de travail.

Obtention de l'adhésion des interlocuteurs par argumentation professionnelle impliquant un engagement personnel.

Dans le cas d'une fonction statutaire, le commandement s'exerce sur un groupe, ce qui nécessite :

- d'assurer la coordination de l'avancement des travaux ;
- d'obtenir que chacun des membres s'adapte aux changements de la situation.

### **SAVOIR-FAIRE**

Analyser : décomposer en éléments essentiels, avec des termes appropriés, afin de décrire un enchaînement, caractériser des relations, préciser le contenu d'un ensemble.

Démontrer : enchaîner des propositions verbales avec le souci d'intégrer à chaque étape les arguments, justification, preuves appuyant les affirmations avancées.

Les conduites professionnelles requièrent l'utilisation de méthodes d'analyse et de formalisation standardisées.

Assemblage rationnel des données de la situation avec évaluation des contraintes ultérieures de la réalisation.

### **SAVOIR**

B.P et BAC Pro. ou niveau (Niveau IV Éducation Nationale)

Éventuellement, niveau B.T.

## **Niveau VI**

### **NATURE DE L'ACTIVITÉ**

Activités techniques ou de gestion qualifiées.

### **AUTONOMIE**

Dans le cadre de directives précisant les moyens, choix de solutions en fonction de critères spécifiques.

### **RESPONSABILITÉ**

Les informations à prendre en compte doivent être sélectionnées et contrôlées avec indépendance de jugement pour apprécier leur adéquation aux circonstances de la situation du travail.

Exigences permanentes de recherche de sources d'informations spécifiques.

Les mesures correctives étant conduites en des lieux ou des instances différents, elles contraignent à une adaptation voire à des itérations permanentes.

Le titulaire est amené à entretenir, avec des interlocuteurs aux rôles et statuts variés, des relations sinon contractuelles, du moins de partenariat, dans le but d'améliorer les performances en vue d'atteindre des buts explicites.

Dans le cas d'une fonction statutaire, le titulaire de l'emploi anime et coordonne l'activité de plusieurs groupes de travail en veillant à leurs développements et en s'assurant des résultats atteints.

### **SAVOIR-FAIRE**

Interpréter les informations recueillies afin de comprendre les perceptions, les attitudes et les questions de ses interlocuteurs.

Expliciter aux interlocuteurs les données essentielles, parfois complexes, en réponse à leurs attentes et argumenter dans les situations où les intérêts premiers peuvent être divergents.

Les conduites professionnelles requièrent l'utilisation de méthodes de synthèse ou de consolidation structurées.

Agencement d'éléments technologiques ou organisationnels constitutifs d'un système organisé à but défini sur la base d'un cahier des charges ou de diagnostics qu'il importe fréquemment de préciser.

### **SAVOIR**

B.T ou niveau (Niveau IV Éducation Nationale)

Éventuellement, niveau B.T.S. ou Bac + 2.

## **Niveau VII**

### **NATURE DE L'ACTIVITÉ**

Activités techniques ou de gestion hautement qualifiées.

### **AUTONOMIE**

Dans le cadre d'orientations s'inscrivant dans un programme d'actions, définitions des solutions, des moyens et des méthodes.

### **RESPONSABILITÉ**

Les contrôles du déroulement de l'action s'effectuent sur des résultats à mettre en relation avec les prévisions, cela entraîne parfois le recours indispensable à des méthodes de contrôle complexes.

Les dispositions correctives nécessaires doivent intégrer les données résultant du contrôle ainsi que des contextes, initiaux ou intermédiaires (adaptation aux circonstances, sens du rattrapage).

Le titulaire de l'emploi doit faire évoluer la situation de manière à concilier différents points de vue pour les faire converger vers une solution négociée, où il s'implique lui-même.

En fonction de la complexité des problèmes, il a toute latitude pour provoquer la concertation avec des personnes qu'il estime capables d'apporter un point de vue d'expert.

Dans le cas d'une fonction statutaire, le titulaire de l'emploi supervise l'activité de plusieurs secteurs ayant leurs contributions propres, la coordination obligeant à clarifier les buts communs, donc à rechercher la meilleure synergie et l'optimisation possible des moyens.

### **SAVOIR-FAIRE**

Élucider en clarifiant les situations où peuvent interférer voire s'affronter des opinions ou des intérêts potentiellement divergents.

Convaincre en structurant les informations de manière à entraîner l'adhésion en fonction de critères ou de valeurs identifiés.

Les conduites professionnelles requièrent l'utilisation de méthodes de simulation.

Intégration dans la problématique de données ou d'informations significativement évolutives ou nouvelles présentant un caractère général abstrait.

Exploitation, reconstitution d'ensembles problématiques et formulation de diagnostics.

Les problèmes sont à formuler sur la base de solutions de principe de manière à concevoir les solutions technologiques ou organisationnelles dans la perspective de leur développement ultérieur, en appréciant et prévenant les problèmes potentiels induits par la conduite des opérations.

### **SAVOIR**

B.T.S et BAC + 2 ou niveau (Niveau III Éducation Nationale)

## **Annexe 2 à l'avenant n° 25 du 4 janvier 1995**

Grille de synthèse de classification du personnel ouvrier et ETAM

Grille de synthèse de classification du personnel ouvrier et ETAM (suite)

# Annexe 3 à l'avenant n° 25 du 4 janvier 1995

## Lexique de classification

Ce lexique, outil de travail, se présente sous les deux formes suivantes :

### 1 - Lexique alphabétique

**Activité** - Ensemble de travaux en général interdépendants.

**Ajustement** - Action corrective à conduire afin de pallier des insuffisances, intégrer les imprévus ou les aléas, tout en conservant les buts ou les orientations initiales.

**Attention** - Orientation de l'activité perceptive sur un domaine délimité. La persistance de l'état de fait n'oblige pas à une surveillance de tous les instants pour la poursuite de l'action.

**Autocontrôle** - La conduite du travail exige que soient imbriquées les opérations de réalisation et les opérations de contrôle, ces dernières permettant à tout moment de s'assurer du bon déroulement qualitatif du travail et de décider des ajustements à apporter.

**Autonomie** - C'est la "liberté de manoeuvre" laissée par des consignes, prescriptions, instructions etc. à l'intérieur de laquelle des initiatives peuvent être prises.

**Classique** - Travail délicat nécessitant pour l'accomplir, de disposer antérieurement de nombreuses réalisations personnelles de même type afin d'assurer une exécution sûre dans un cadre conforme aux exigences et usages professionnels.

**Concertation** - Processus permettant, avant décision, de recueillir et d'intégrer les points de vue de personnes concernées par un sujet donné.

**Conformité** - La concordance aux caractères principaux du modèle servant de référence s'effectue d'une manière directe, sans avoir à utiliser un support technique ou technologique.

**Connexe** - Qui est en rapport étroit avec ...

**Consigne** - Formulation qui contient toutes précisions utiles pour l'exécution de tâches.

**Consolidation** - Méthode de synthèse ayant ses règles, ses codes, ses normes standards, reposant sur l'analyse des composantes d'une situation dans la perspective d'en structurer les caractéristiques essentielles.

**Contrôle** - Opération spécifique de vérification précise, faite à l'aide de moyens appropriés, distincte des opérations de réalisation même si elle est intégrée au processus (auto contrôle).

**Difficile** - Qui nécessite persévérance et de nombreuses réalisations personnelles en raison du caractère ardu et complexe du travail.

**Directives** - Indication de la ligne de conduite donnant le sens de l'action à entreprendre, ainsi que les principaux paramètres à prendre en considération.

**Discerner** - Savoir percevoir distinctement les éléments essentiels d'une situation de travail et être en mesure d'en décrire les caractéristiques et d'en apprécier la validité et l'importance.

**Discriminer** - Savoir reconnaître, extraire avec une précision suffisante des éléments utiles dans des informations globales.

**Diversité** - Pluralité de tâches délimitées de natures différentes.

**Efficacité** - Présente la double caractéristique de sûreté et de rapidité.

**Effizienz** - Présente la caractéristique d'efficacité et en outre d'optimisation des moyens et des méthodes.

**Exécution** - Mise en oeuvre d'opérations ordonnées dans le cadre d'un ou plusieurs modes opératoires dans lesquels il importe de savoir associer à chaque phase, ou chaque opération, les conditions (points clés) de la bonne réussite de celle-ci.

**Explicite** - Ce qui est expressément formulé et ne laisse ni ambiguïté ni doute.

**Expliquer** - Transmettre, avec commentaires à l'appui, des informations que l'interlocuteur aura à assimiler.

**Familière** - Tâche dont la connaissance et la pratique sont ordinaires. A ce titre, elle est devenue facile et usuelle ; tant les moyens que les résultats attendus s'apprécient plus qu'ils ne se mesurent.

**Fiabilité** - Qualité de travail exigée de l'opérateur, qui s'apprécie à l'épreuve du temps.

**Formalisation** - Méthode d'analyse standardisée permettant une expression et une rationalisation des pratiques selon des schémas éprouvés, dans la perspective de servir de support à des actions concrètes ultérieures.

**Fragmentaire** - S'applique à des tâches qui ne sont pas reliées entre elles et dont l'accomplissement ne nécessite pas que l'on ait à les situer dans un ensemble cohérent.

**Guidé**- Les phases même élémentaires du travail sont organisées ou surveillées de telle manière que les probabilités d'erreurs sont très faibles.

**Instructions** - Indications comportant des explications. Elles supposent de la part de la personne chargée de leur application un certain savoir concernant leurs raisons d'être et la manière de les appliquer ; de ce fait elles ne s'attachent pas à déterminer chaque phase du travail.

**Méthode** - Démarche rationnelle constituée d'un ensemble de principes, de représentations et de règles normatives permettant d'atteindre un but.

**Mode opératoire** - Suite explicite d'opérations ordonnées dont le respect conditionne l'efficacité de l'exécution et donc le résultat à obtenir.

**Nature de l'activité** - Ensemble de travaux en général interdépendants de même genre et présentant des caractéristiques communes.

**Normes** - Références précises, en général, codées, permettant d'apprécier le résultat qualitatif et quantitatif de l'action.

**Normes Coutumières** - Communes à de nombreux groupes socioprofessionnels, issues de la pratique courante.

**Normes D'usage** - Partagées par des groupes professionnels ayant une pratique suffisante de l'activité spécifique, en général peu formalisées mais aisément identifiables et transmissibles.

**Normes Professionnelles** - Résultant d'expériences rationalisées étayées de conceptions méthodiques reconnues, conseillées par des spécialistes et en général, codifiées par des experts.

**Opération** - Acte ou série d'actes brefs matériels ou intellectuels constitués de phases et de points clés, et supposant la réunion de moyens et de conditions pour obtenir un effet ou un résultat déterminé.

**Orientation** - Cadre de référence, précisant les axes essentiels de la situation ainsi que les buts à atteindre.

**Originaux** - Ne disposant ni de modèles concrets ni de références préalables.

**Pertinent** - Bien adapté à l'objet ou à la situation de travail.

**Prescription** - Précise les actes à accomplir en faisant appel à un minimum d'adaptation à la situation.

**Processus** - Suite (déroulement) de phases de travail ordonnées se succédant à intervalles relativement brefs.

**Qualifié** - S'applique à des travaux constituant des actions complètes en référence aux savoir faire et connaissances professionnelles d'un métier.

**Réalisation** - Mise en oeuvre de processus opératoires permettant de recourir à des substitutions à l'intérieur de plans d'action globaux. Ces plans d'action intègrent des opérations et leurs points clés ainsi que des étapes de contrôle d'avancement dont l'initiative revient à l'opérateur.

**Règle** - Ce qui s'impose comme une ligne de conduite conforme à des usages professionnels qui ont fait l'objet d'une approche méthodique et rationnelle.

**Responsabilité** - Suppose la prise de conscience de l'impact et des conséquences des actes professionnels sur les personnes, le produit, le matériel, exige concrètement attention, vigilance, contrôle, dans le but d'éviter des conséquences négatives. Requiert une implication personnelle dans les actes et décisions du travail.

**Restituer** - Retransmettre à l'équivalent et en termes compréhensibles à un interlocuteur averti des informations reçues ou observées.

**Savoir-faire** - C'est l'acquisition de conduites professionnelles qui permettent d'obtenir le résultat souhaité. Elles se caractérisent par :

- la mise en oeuvre de méthodes structurées,
- l'ajustement permanent des étapes intermédiaires,
- la prise en compte des normes et tolérances explicites ou implicites.

(Cette acquisition s'apprécie dans le temps).

**Scindés** - Décomposés avec netteté.

**Sélection** - Choix argumenté.

**Simulation** - Méthode utilisée pour représenter des phénomènes et tester des hypothèses de conception ou de déroulement d'actions successives et/ou simultanées.

**Spécialisé** - S'applique à des tâches définies, requérant essentiellement une mémorisation des différentes phases de l'exécution du travail et de leurs points clés.

**Stable** - Les facteurs influençant la reproductibilité de l'action sont bien maîtrisés.

**Sûreté** - Offre des garanties quant à la qualité et la régularité du travail.

**Tâche** - Suite d'opérations ordonnées ou concomitantes pouvant faire l'objet d'un mode opératoire.

**Travaux** - Tâches reliées et coordonnées entre elles, comportant des opérations caractéristiques du métier.

**Validation** - Confirmation de la fiabilité des options ou hypothèses initiales.

**Variété** - Pluralité de tâches délimitées analogues ou de même nature.

**Vérification** - Action de s'assurer qu'une chose est telle qu'elle doit être, en référence à une pièce témoin, un étalon, une norme etc.

**Vigilance** - Attention soutenue de tous les instants sur certains signaux critiques ou sur un certain nombre de faits significatifs nécessitant une réaction immédiate, sous peine de nuire au résultat final de l'action.

## **2 - Lexique thématique**

**Nature de l'activité** - Ensemble de travaux en général interdépendants de même genre et présentant des caractéristiques communes.

**Opération** - Acte ou série d'actes brefs matériels ou intellectuels constitués de phases et de points clés, et supposant la réunion de moyens et de conditions pour obtenir un effet ou un résultat déterminé.

**Tâche** - Suite d'opérations ordonnées ou concomitantes pouvant faire l'objet d'un mode opératoire.

**Travaux** - Tâches reliées et coordonnées entre elles, comportant des opérations caractéristiques du métier.

**Activité** - Ensemble de travaux en général interdépendants.

**Spécialisé** - S'applique à des tâches définies, requérant essentiellement une mémorisation des différentes phases de l'exécution du travail et de leurs points clés.

**Qualifié** - S'applique à des travaux constituant des actions complètes en référence aux savoir faire et connaissances professionnelles d'un métier.

**Connexe** - Qui est en rapport étroit avec ...

**Familière** - Tâche dont la connaissance et la pratique sont ordinaires. A ce titre, elle est devenue facile et usuelle ; tant les moyens que les résultats attendus s'apprécient plus qu'ils ne se mesurent.

**Scindés** - Décomposés avec netteté.

**Stable** - Les facteurs influençant la reproductibilité de l'action sont bien maîtrisés.

**Variété** - Pluralité de tâches délimitées analogues ou de même nature.

**Diversité** - Pluralité de tâches délimitées de natures différentes.

**Classique** - Travail délicat nécessitant pour l'accomplir, de disposer antérieurement de nombreuses réalisations personnelles de même type afin d'assurer une exécution sûre dans un cadre conforme aux exigences et usages professionnels.

**Difficile** - Qui nécessite persévérance et de nombreuses réalisations personnelles en raison du caractère ardu et complexe du travail

**Originaux** - Ne disposant ni de modèles concrets ni de références préalables.

**Processus** - Suite (déroulement) de phases de travail ordonnées se succédant à intervalles relativement brefs.

**Autonomie** - C'est la "liberté de manoeuvre" laissée par des consignes, prescriptions, instructions etc. à l'intérieur de laquelle des initiatives peuvent être prises.

**Consigne** - Formulation qui contient toutes précisions utiles pour l'exécution de tâches.

**Prescription** - Précise les actes à accomplir en faisant appel à un minimum d'adaptation à la situation.

**Instructions** - Indications comportant des explications. Elles supposent de la part de la personne chargée de leur application un certain savoir concernant leurs raisons d'être et la manière de les appliquer ; de ce fait elles ne s'attachent pas à déterminer chaque phase du travail.

**Directives** - Indication de la ligne de conduite donnant le sens de l'action à entreprendre, ainsi que les principaux paramètres à prendre en considération.

**Orientation** - Cadre de référence, précisant les axes essentiels de la situation ainsi que les buts à atteindre.

**Guidé** - Les phases même élémentaires du travail sont organisées ou surveillées de telle manière que les probabilités d'erreurs sont très faibles.

**Mode opératoire** - Suite explicite d'opérations ordonnées dont le respect conditionne l'efficacité de l'exécution et donc le résultat à obtenir.

**Responsabilité** - Suppose la prise de conscience de l'impact et des conséquences des actes professionnels sur les personnes, le produit, le matériel, exige concrètement attention, vigilance, contrôle, dans le but d'éviter des conséquences négatives.

Requiert une implication personnelle dans les actes et décisions du travail.

**Attention** - Orientation de l'activité perceptive sur un domaine délimité. La persistance de l'état de fait n'oblige pas à une surveillance de tous les instants pour la poursuite de l'action.

**Vigilance** - Attention soutenue de tous les instants sur certains signaux critiques ou sur un certain nombre de faits significatifs nécessitant une réaction immédiate, sous peine de nuire au résultat final de l'action.

**Auto contrôle** - La conduite du travail exige que soient imbriquées les opérations de réalisation et les opérations de contrôle, ces dernières permettant à tout moment de s'assurer du bon déroulement qualitatif du travail et de décider des ajustements à apporter.

**Contrôle** - Opération spécifique de vérification précise, faite à l'aide de moyens appropriés, distincte des opérations de réalisation même si elle est intégrée au processus (auto contrôle).

**Vérification** - Action de s'assurer qu'une chose est telle qu'elle doit être, en référence à une pièce témoin, un étalon, une norme etc.

**Sélection** - Choix argumenté.

**Validation** - Confirmation de la fiabilité des options ou hypothèses initiales.

**Norme** - Référence précise, en général codée, permettant d'apprécier le résultat qualitatif et quantitatif de l'action.

**Normes Coutumières** - Communes à de nombreux groupes socioprofessionnels, issues de la pratique courante.

**Normes D'usage** - Partagées par des groupes professionnels ayant une pratique suffisante de l'activité spécifique, en général peu formalisées mais aisément identifiables et transmissibles.

**Normes Professionnelles** - Résultant d'expériences rationalisées étayées de conceptions méthodiques reconnues, conseillées par des spécialistes et en général, codifiées par des experts.

**Règle**- Ce qui s'impose comme une ligne de conduite conforme à des usages professionnels qui ont fait l'objet d'une approche méthodique et rationnelle.

**Ajustement** - Action corrective à conduire afin de pallier des insuffisances, intégrer les imprévus ou les aléas, tout en conservant les buts ou les orientations initiales.

**Conformité** - La concordance aux caractères principaux du modèle servant de référence s'effectue d'une manière directe, sans avoir à utiliser un support technique ou technologique.

**Fiabilité** - Qualité de travail exigée de l'opérateur, qui s'apprécie à l'épreuve du temps.

**Pertinent** - Bien adapté à l'objet ou à la situation de travail.

**Concertation** - Processus permettant avant décision de recueillir et d'intégrer les points de vue de personnes concernées par un sujet donné.

**Fragmentaire** - S'applique à des tâches qui ne sont pas reliées entre elles et dont l'accomplissement ne nécessite pas que l'on ait à les situer dans un ensemble cohérent.

**Savoir-faire** - C'est l'acquisition de conduites professionnelles qui permettent d'obtenir le résultat souhaité. Elles se caractérisent par :

- la mise en oeuvre de méthodes structurées,
- l'ajustement permanent des étapes intermédiaires,
- la prise en compte des normes et tolérances explicites ou implicites.

(Cette acquisition s'apprécie dans le temps)

**Exécution** - Mise en oeuvre d'opérations ordonnées dans le cadre d'un ou plusieurs modes opératoires dans lesquels il importe de savoir associer à chaque phase, ou chaque opération, les conditions (points clés) de la bonne réussite de celle-ci.

**Réalisation** - Mise en oeuvre de processus opératoires permettant de recourir à des substitutions à l'intérieur de plans d'action globaux. Ces plans d'action intègrent des opérations et leurs points clés ainsi que des étapes de contrôle d'avancement dont l'initiative revient à l'opérateur.

**Formalisation** - Méthode d'analyse standardisée permettant une expression et une rationalisation des pratiques selon des schémas éprouvés, dans la perspective de servir de support à des actions concrètes ultérieures.

**Consolidation** - Méthode de synthèse ayant ses règles, ses codes, ses normes standards, reposant sur l'analyse des composantes d'une situation dans la perspective d'en structurer les caractéristiques essentielles.

**Simulation** - Méthode utilisée pour représenter des phénomènes et tester des hypothèses de conception ou de déroulement d'actions successives et/ou simultanées.

**Discriminer** - Savoir reconnaître, extraire avec une précision suffisante des éléments utiles dans des informations globales.

**Restituer** - Retransmettre à l'équivalent et en termes compréhensibles à un interlocuteur averti des informations reçues ou observées.

**Discerner** - Savoir percevoir distinctement les éléments essentiels d'une situation de travail et être en mesure d'en décrire les caractéristiques et d'en apprécier la validité et l'importance.

**Expliquer** - Transmettre avec commentaires à l'appui des informations que l'interlocuteur aura à assimiler.

**Explicite**- Ce qui est expressément formulé et ne laisse ni ambiguïté ni doute.

**Efficacité** - Présente la double caractéristique de sûreté et de rapidité.

**Efficience** - Présente la caractéristique d'efficacité et en outre d'optimisation des moyens et des méthodes.

**Sûreté** - Offre des garanties quant à la qualité et la régularité du travail.

**Méthode** - Démarche rationnelle constituée d'un ensemble de principes, de représentations et de règles normatives permettant d'atteindre un but.

**Pour l'application de l'avenant no 25 à la branche du carreau céramique de France (il faut se reporter à l'avenant n° 28 du 28 juin 1996)**

## **Personnel cadres**

**Classification des cadres des industries céramiques réfractaires - Carreau - Sanitaire - Poterie - Kaolin - Feldspath producteurs de matières premières pour la céramique et la verrerie (Modifiée par avenant no 15 du 5 février 1993, étendu par arrêté du 26 juillet 1993, JO 8 août 1993 )**

### **I - Dispositions générales**

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 IIA ; IIB ; IIC 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 IIA ; IIB ; IIC, 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 IIIA ; IIIB s'effectue donc d'après l'importance réelle de l'emploi tenu et des responsabilités correspondantes.

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 - Définition 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 :
  - École des Hautes Études Commerciales,
  - École libre des Sciences Politiques,
  - Institut d'Études politiques de l'Université de Paris et Instituts analogues (ordonnance 45-2283 du 9 octobre 1945),
  - Écoles Supérieures de Commerce reconnues par l'État,
  - École Supérieure des Sciences Économiques et Commerciales (Institut Catholique de Paris),
  - École 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)**

Ceux 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.

*(Remarque, la CGT conteste la légalité de cette position qui institue des abattements liés à l'âge du salarié ce qui est contraire à la loi°*

*(Nous aurons sur ce point gain de cause en 2008 avec l'accord du 21 octobre)*

## **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. Classification des ingénieurs et cadres des industries de la céramique

# Table et ornementation

Avenant no 9 du 31 août 1992 (Étendu par arrêté du 19 novembre 1992, JO 5 décembre 1992)

## **1 - Dispositions générales**

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 d'Ingénieur ou 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 Ingénieurs et Cadres relève exclusivement de la position II définie ci-après, à l'exclusion des Ingénieurs et Cadres, position II A, auxquels les trois derniers échelons du coefficient hiérarchique ne s'appliqueront pas obligatoirement.

Les Ingénieurs et Cadres de la position II sont, en effet, soit souvent des autodidactes exerçant une fonction d'Ingénieur ou 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 Ingénieur ou 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 d'Ingénieurs et 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 Ingénieurs et 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 position III A, III B, s'effectue donc d'après l'importance réelle de l'emploi tenu et des responsabilités correspondantes.

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 ingénieurs ou 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 ou III B, indépendamment des critères relatifs à chacune de ces positions.

## **2 - Définition des positions**

### **- a - Position I (année de début)**

(Les dispositions relatives aux années de début s'appliquent au personnel suivant des deux sexes)  
Ingénieurs diplômés dans les termes de la loi et 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 :

- École des hautes études commerciales ;
- École libre des sciences politiques ;
- Institut d'études politiques de l'université de Paris et instituts analogues (ordonnance n° 45-2283 du 9 octobre 1945) ;
- écoles supérieures de commerce reconnues par l'État ;
- École supérieure des sciences économiques et commerciales (Institut catholique de Paris)
- École 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 ingénieurs comme pour les cadres administratifs ou commerciaux, seul doit être retenu le critère de la fonction exercée.

Les ingénieurs et cadres autodidactes bénéficient donc de ces dispositions d'après les fonctions effectivement remplies.

#### **- c - Les ingénieurs et cadres diplômés des écoles, facultés, etc., visés au paragraphe a).**

Ceux qui auraient conclu un contrat en vue de remplir des fonctions du ressort normal des annexes relatives aux ouvriers et aux E.T.A.M. 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 E.T.A.M. même affiliés au régime de retraite 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.

### **3 - Classification**

#### **1 - Position I (années de début)**

Les ingénieurs ou cadres diplômés qui débutent comme ingénieur ou cadre ont la garantie d'une progression automatique à l'ancienneté jusqu'à l'âge de vingt-huit 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 aux choix.

L'indice hiérarchique d'un ingénieur ou cadre débutant, tel qu'il figure au barème des appointements minimaux garantis, est variable suivant l'âge d'entrée dans la profession, qui se situe normalement à vingt-trois ans.

Pour l'ingénieur ou cadre débutant entre vingt-trois et vingt-huit ans, l'indice hiérarchique de début est la moyenne entre l'indice de son âge et celui de vingt-quatre ans. Cet indice est majoré chaque année d'un nombre égal de points de manière à atteindre l'indice 100 à vingt-huit ans.

L'ingénieur ou 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 vingt-huit ans.

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

*(Remarque, la CGT conteste la légalité de cette position qui institue des abattements liés à l'âge du salarié ce qui est contraire à la loi°*

#### **2 - Position II**

- II A - Ingénieur ou cadre, souvent autodidacte, exerçant une fonction d'ingénieur ou de cadre, pour lequel cette position constitue généralement l'aboutissement normal de la carrière.

- II B - Ingénieur ou cadre d'études ou de recherches dont la fonction, quelle que soit sa valeur professionnelle, peut n'être jamais de commandement.

- II C - Ingénieur ou 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 Ingénieurs et Cadres sont déterminés par l'ancienneté dans la position et dans l'entreprise.

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

### 3 - Position III

- III A - Ingénieur ou 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 cet Ingénieur ou Cadre se situe au-dessus de celle des Ingénieurs et Cadres placés éventuellement sous son autorité et appartenant aux positions précédentes.

- III B - Ingénieur ou 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 Ingénieurs ou 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.

# Salaires /Personnel ouvrier et ETAM

## Tous secteurs (sauf carreau céramique)

Avenant n° 26 et n° 27 du 4 janvier 1995 (Étendu par arrêté du 18 juillet 1995 ; JO du 28 juillet 1995)

### Grandes lignes des dispositions de ces deux avenants

*Remarques sur l'attitude des représentants patronaux de la branche quant au respect des engagements pour lesquels ils ont apposé leur signature au plan conventionnel dans les branches de la céramique*

Entrée en vigueur 1<sup>er</sup> janvier 1995 (pour toutes les branches sauf celle du carreau céramique)

Dans la période de mise en œuvre des nouvelles classifications, les anciens barèmes de salaires évolueront dans les mêmes proportions que les nouveaux.

Les parties s'étaient engagées à l'occasion des négociations annuelles de branche sur les salaires, de faire évoluer la formule de calcul des salaires minima mensuels conventionnels, déterminée à l'annexe 1, de manière à la faire évoluer vers une formule aboutissant à une droite.

*Remarques : cette disposition ne sera pas respectée dans les négociations suivantes qui feront disparaître en fait toute formule de détermination des minima garantis, ce bornant à pratiquer des augmentations en pourcentages des valeurs de ceux-ci, avec de surcroît une application de pourcentages dégressifs plus nous montions dans la hiérarchie.*

Garantie des avantages acquis pour la mise en application de la nouvelle grille de calcul prime forfaitaire d'ancienneté.

*Remarque : Il y aura quelques problèmes pour faire respecter cette mesure dans certaines entreprises.*

L'indemnité conventionnelle de panier est fixée à 55 Francs, elle bénéficiera des mêmes revalorisations que les salaires minima mensuels conventionnels

*Remarque : cette disposition ne sera pas respectée dans les négociations suivantes .Cette indemnité évoluera moins vite et sera même gelée pendant une période.*

Pour toute référence horaire, le salaire minimum mensuel conventionnel est divisé par 169,65 heures ou l'horaire affiché équivalent.

*Remarque : dans une entreprise l'employeur n'a pas respecté cette disposition vis-à-vis de l'horaire affiché équivalent qui, pour les postés en continu, était inférieur de par l'accord de RTT (33,6 heures par semaine 146 h 15 par mois), après une longue procédure, le salarié a obtenu gain de cause avec l'aide de notre fédération, suite au jugement des prud'hommes et à un arrêt de la cour de cassation (Cass. soc. Arrêt n° 2997 F- D du 13 décembre 2006.*

Les négociations salariales devaient se tenir chaque semestre

*Remarque : cette disposition ne sera pas respectée dans les années suivantes où les patrons ne convoqueront souvent qu'une seule réunion et encore car nous nous sommes retrouvés avec une période de plus d'un an sans négociations.*

Les patrons avaient pris comme engagement de maintenir, un barème de salaires garantis qui soit à la fois hiérarchisé et applicable (sauf circonstance économique exceptionnelle qui devait alors être explicitée et motivée dans le rapport annuel de branche)

*Remarque : cette disposition ne sera pas respectée dans les années suivantes puisque les grilles de salaires minima ne seront plus hiérarchisées (plus de formule de calcul des minima) et pour de nombreux niveaux de la grille les minima ne seront pas applicables puisque en dessous du SMIC.*

Ils s'étaient engagés à faire évoluer le barème des salaires minima mensuels conventionnels servant de référence aux réels, et celui relatif à la prime d'ancienneté de manière identique

*Remarque : cette disposition ne sera pas respectée dans les années suivantes puisque alors que les salaires minima se dégraderont n'assurant pas le maintien du pouvoir d'achat, la grille forfaitaire de la prime d'ancienneté sera revalorisée moindrement certaines années que les minima, voir même va subir de longue périodes sans revalorisations.*

Les éléments à prendre en compte pour la vérification de l'application des salaires minima sont les suivants :

- le salaire de base
- les avantages en nature
- les primes de rendement ou de productivité, individuelles, prévisibles et connues de l'intéressé
- les compensations pour réductions d'horaires

*Remarque : en 2007 alors que nous sommes dans des négociations en commission mixte paritaire, suite à un blocage des négociations depuis 2004, les patrons sont venus avec un projet remettant en cause cette définition.*

*Voilà en substance ce qu'ils avancent.*

*Pour apprécier si un salarié bénéficie du minimum conventionnel garanti, il y a lieu de prendre en considération, en se référant à l'année civile :*

- Salaire de base
- Avantage en nature,
- Les primes liées à la production, individuelles ou calculées sur le rendement d'une équipe, prévisibles et ayant le caractère d'un salaire,
- Les compensations pour réduction d'horaires,
- Les primes conventionnelles de dimanche, jour férié et travail de nuit
- La prime de vacances conventionnelle, cette prime à périodicité non mensuelle doit être prise en compte pour la valeur du 12<sup>ème</sup>, pour apprécier si le salarié bénéficie du salaire minimum garanti.
- La part de la prime d'ancienneté constituée par des pourcentages sur les salaires réels supérieure au forfait ancienneté conventionnel,
- La prime de fin d'année ou le treizième mois, cette prime à périodicité non mensuelle doit être prise en compte pour la valeur du 12<sup>ème</sup>, pour apprécier si le salarié bénéficie du salaire minimum garanti.

*L'année de référence est fixée du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre, en ce qui concerne les éléments de rémunération à prendre en considération pour vérifier si le minimum conventionnel garanti est bien respecté.*

# Secteur du carreau céramique

Application de l'avenant n° 26 à la branche du carreau céramique de France

Avenant n°28 du 28 juin 1996 (Étendu par arrêté du 17 décembre 1996, JO 27 décembre 1996)

## Signataires :

### Organisation(s) patronale(s) :

- Chambre syndicale du carreau céramique de France.

### Syndicat(s) de salariés :

- Fédération générale Force Ouvrière des industries céramiques et produits similaires, CGT - FO ;

- Syndicat national des cadres, agents de maîtrise et techniciens des industries céramiques, SCAMIC - CGC.

Cet avenant prévoyait une période transitoire d'application, (s'agissant uniquement des dispositions des salaires minima mensuels conventionnels) des dispositions du 25<sup>ème</sup>, 26<sup>ème</sup>, et 27<sup>ème</sup> avenant à la convention collective nationale des industries céramique.

Durant cette période de 1996 2002 ~~la branche du carreau céramique de France~~, appliquerait une grille salariale inférieure à celle des autres branches, et évoluant avec un mécanisme de rattrapage défini et en 4 ou 5 étapes fixées dans l'avenant

1998, rattrapage de 40% de l'écart constaté au 1/1/1997

1999, rattrapage de 30% de l'écart constaté au 1/1/1997

2000, rattrapage de 20% de l'écart constaté au 1/1/1997

2001, rattrapage de 10% de l'écart constaté au 1/1/1997

Naturellement en 2002 Les entreprises de la branche appliqueraient (sauf clause de sauvegarde ci-après) les mêmes minima que les autres branches

La clause dite de sauvegarde permettait toutefois (aux entreprises où la mise en place des nouvelles classifications entraînerait une augmentation des salaires de bases et primes d'ancienneté de plus de deux points au dessus de l'indice INSEE des prix (hors tabac) des douze derniers mois connus suivant leur mise en place) de bénéficier d'un autre échéancier..

1998, rattrapage de 30% de l'écart constaté au 1/1/1997

1999, rattrapage de 25% de l'écart constaté au 1/1/1997

2000, rattrapage de 20% de l'écart constaté au 1/1/1997

2001, rattrapage de 15% de l'écart constaté au 1/1/1997

2002, rattrapage de 10% de l'écart constaté au 1/1/1997

En 2003, la branche appliquerait les mêmes minima que les autres branches

Pour toutes les autres garanties salariales, (prime de panier, prime d'ancienneté...), la branche du carreau céramique appliquera les mêmes garanties que les autres branches

## AUTRES DISPOSITIONS CONCERNANT LES SALAIRES

### Salaires / CADRES

Tous secteurs (Y compris le carreau céramique)

Avenant n° 29 du 05 novembre 1996 (Étendu par arrêté du 19 février 1997,  
JO 1<sup>er</sup> mars 1997)

### Classification - Salaires /Personnel ouvrier et ETAM

secteur matières premières pur la céramique et la verrerie

Avenant n° 30 du 17 décembre 1997 (Étendu par arrêté du 20 avril 1998,  
JO 29 avril 1998)

### Salaires /Personnel ouvrier et ETAM

Tous secteurs (sauf carreau céramique)

Avenant n° 32 du 24 février 1998 (Étendu par arrêté du 13 mai 1998, JO 29 mai 1998)

(signé par FO, CFDT, CFTC, CGC)

#### Préambule

Les parties signataires constatent que depuis la signature des avenants relatifs aux nouvelles classifications aucun accord concernant les salaires minima conventionnels n'a pu être signé. La Confédération des industries céramiques de France a procédé à des recommandations.

Cette situation a pour conséquence d'entraîner une disparité entre les salariés des entreprises adhérentes à la Confédération et les salariés des entreprises non adhérentes.

Par ailleurs, les modalités d'applications relatives au projet de loi d'orientation et d'incitation à la réduction du temps de travail n'étant pas à ce jour suffisamment explicites, il est décidé de signer l'accord transitoire ci-dessous.

#### Article 1

Les salaires minima de la grille Ouvriers/ETAM sont revalorisés selon la grille en annexe 1, avec effet au 1er mars 1998.

*Augmentation selon les niveaux de la grille avec des pourcentages différenciés et dégressifs, plus de formule de calcul des minima, plus de grille salariale hiérarchisée, des coefficients s retrouvent avec des minima inférieur au SMIC donc pas applicables, tout cela en violation des accords de 1995*

#### Article 2

Les salaires minima des personnels Cadres sont revalorisés selon la grille en annexe 2, avec effet au 1er mars 1998 (voir Personnel cadres)

#### Article 3

La grille des primes d'ancienneté forfaitaires mensuelles Ouvriers/ETAM, jointe en annexe 2, s'appliquera à compter du 1er mars 1998

*Elle aura une évolution moindre que celle appliquée à la grille des minima mensuels conventionnels en violation encore une fois des accords de 1995*

#### Article 4

Le montant de l'indemnité de panier défini aux articles O3 des clauses particulières au personnel Ouvriers et E5 des clauses particulières au personnel ETAM, est porté à 56,83 francs à compter du 1er mars 1998

*.Elle aura également une évolution moindre que celle appliquée à la grille des minima mensuels conventionnels en violation encore une fois des accords de 1995*

## **Article 5**

Les parties signataires s'engagent à se rencontrer à la fin du premier semestre 1998 et au plus tard le mardi 7 juillet 1998, après avoir examiné la situation créée par les textes légaux attendus, relatifs à la loi d'orientation et d'incitation à la réduction du temps de travail, afin de définir l'évolution possible des salaires minima conventionnels, des primes d'ancienneté et de l'indemnité de panier.

Par ailleurs, conformément au 3<sup>ème</sup> alinéa de l'article 2 du 26e avenant à la Convention collective des industries céramiques, les parties signataires réexamineront la formule de calcul afin de la faire évoluer vers une application graphique aboutissant à une droite

***.Cela ne sera pas mis en application, au contraire, la RTT sera le prétexte d'un blocage des négociations et d'un odieux chantage***

## **Personnel ouvrier, ETAM, CADRES (porcelaine)**

### **Adhésion des industries de la porcelaine à la convention collective des industries céramiques**

Avenant n° 33 du 05 mai 1999 (Étendu par arrêté du 19 octobre 1999, JO 30 octobre 1999 )

Avenant n° 34 du 20 septembre 1999 (Étendu par arrêté du 02 mars 2000, JO 11 mars 2000 )

Cet accord intervient après plusieurs années de blocage sur les négociations salariales et autres dans la branche de la porcelaine, et la dénonciation de sa convention collective par le patronat)

Il permet de faire bénéficier aux salariés de la branche de la porcelaine, des garanties de la convention collective des industries céramiques de France, tout en préservant nombre des garanties collectives et individuelles que les salariés en question avaient obtenu avec notamment leur convention collective antérieure. (Prime de fin d'année,...)

**1998 2001 aucun accord salarial ne sera conclu**

## **Salaires /Personnel ouvrier, ETAM, CADRES**

### **Tous secteurs à l'exception du carreau céramique**

Avenant n° 35 du 12 février 2001 (Étendu par arrêté du 13 juin 2001, JO 23 juin 2001 )

(Signé par uniquement la CFDT)

#### **Préambule :**

Les parties signataires constatent que depuis 1998 aucun accord concernant les salaires minima conventionnels n'a pu être signé.

#### **Article 1**

Le présent accord s'applique aux entreprises visées dans le champ d'application de la convention collective des industries céramique (article G1 de la CCN), à l'exception de l'industrie française du Carreau Céramique.

#### **Article 2**

Les salaires minima de la grille Ouvriers et ETAM sont revalorisés selon la grille en annexe 1, avec effet au 1er février 2001.

#### **Article 3**

La grille des appointements minima des cadres est revalorisée selon la grille en annexe 2, avec effet au 1er février 2001 (voir personnel cadres).

***Remarques : poursuite de la dégradation des minima et du non respect des engagements antérieurs***

#### **Article 4**

La grille des primes d'ancienneté forfaitaire mensuelles Ouvriers / ETAM reste identique à celle applicable depuis le 1er mars 1998. Les parties s'engagent à ouvrir des négociations sur 18 mois visant à réaménager la prime d'ancienneté, sachant qu'en cas d'échec, le dispositif actuel s'appliquerait.

***Remarques : au mépris des engagements de 1995, nouvelle attaque contre la prime d'ancienneté, celle-ci est bloquée à son niveau de 1998, et l'accord envisage un réaménagement de celle-ci***

## Salaires /Personnel ouvrier et ETAM ; Tous secteurs

Avenant n° 36 du 10 décembre 2002 (Non étendu)

Et avenant n° 37 du 20 novembre 2003 (Étendu par arrêté du 26 janvier 2004 , JO 04 février 2004 )

(Signés par CFDT et CGC)

*Remarques le scandale continue,*

*- Le nombre de coefficients ayant un salaire minimum en dessous du SMIC s'accroît toujours le mépris des engagements de 1995, mais on franchit encore un degré dans la dégradation et les attaques contre les garanties collectives des salariés.*

*Une « prime » est accordée aux entreprises qui n'ont pas appliqué les 35 heures hebdomadaires car elles seront autorisées par l'accord à appliquer en 2003 des minima inférieurs de 5 % à ceux applicables dans les entreprises ayant mis en œuvre les 35 heures, Les patrons y réaffirment leur volonté de s'attaquer à la prime d'ancienneté, l'accord prévoit de constituer pour cela un groupe paritaire de travail.*

*(Le seul aspect positif est à mettre à l'actif de l'action et de l'intervention de la CGT, les patrons finiront par accepter une augmentation de 3% de la prime d'ancienneté forfaitaire mensuelle conventionnelle contre laquelle ils se battaient pour la faire disparaître)*

*La CGT fera cependant opposition à l'extension du 36<sup>ème</sup> avenant car conclu dans des conditions irrégulières, (les textes adressés à la CGT en vue de la signature étaient différents de ceux sur lesquels la CFDT et CGC ont apposés leur paraphes, or aucune réunion de conclusion en présence de tous les syndicats représentatifs dûment convoqués à cet effet).*

*Les textes n'étant pas étendus, les employeurs convoqueront une réunion le 20 novembre 2003, au cours de laquelle les signataires entérineront exactement la même chose que ce qu'ils avaient signé près d'un an plus tôt.*

## **Salaires /Personnel ouvrier et ETAM ; Tous secteurs**

Avenant n° 38 du 17 février 2004 (Étendu par arrêté du 26 mai 2004 , JO 08 juin 2004)

(Signé par la CFDT)

Cet accord accentue la casse des minima, il faut être ouvrier ou employé hautement qualifié pour arriver au SMIC

## **Salaires /Personnel ouvrier et ETAM ; Tous secteurs**

AUCUN ACCORD ENTRE 2004 et octobre 2008)

## **Salaires /Personnel ouvrier et ETAM ; Tous secteurs**

Avenant n° 39 du 21 octobre 2004 ()

(Signé par la CFDT et CGC)

Cet accord remet en cause quelques garanties conventionnelles, il ne règle rien à la faiblesse des minima et met en cause la hiérarchisation des salaires au regard du coefficient hiérarchique des classifications.

**(Heureusement que nous sommes parvenu à limité la casse en tenant tête au patronat car sa volonté était de tordre le cou aux salaires mensuels garantis)**

Il va sans doute revenir à la charge sur une « REMAG ».soyons vigilants et offensifs pour contrer cette opération et imposer au contraire la reconquête salariale.

## **Textes complémentaires (Formation)**

### **Objectifs et moyens de la formation professionnelle**

#### **Accord du 11 février 1985**

(Étendu par arrêté du 16 avril 1985, JO 26 avril 1985 )

Il est convenu ce qui suit dans les industries :

- des produits réfractaires ;
- du carreau céramique ;
- de la céramique sanitaire ;
- de la porcelaine ;
- de la poterie ;
- de la céramique table et ornementation ;
- du kaolin ;
- des pâtes et émaux céramiques ;
- des feldspaths ;
- extractives pour la céramique et la verrerie.

La révolution technique et scientifique de notre époque conduit à l'installation de nouveaux processus de production, engendrant des problèmes de compétence, donc de formation professionnelle.

Au regard de l'importante évolution des connaissances dans laquelle nous sommes engagés, la formation ne peut pas être limitée à une simple adaptation, mais elle doit s'inscrire dans une mise à jour permanente.

Le présent accord est conclu en vertu de l'article L. 932-2 du code du travail, tel qu'il résulte de la loi du 24 février 1984 portant réforme de la formation professionnelle continue.

Il prend en compte l'accord national interprofessionnel du 9 juillet 1970 et, plus particulièrement, ses avenants du 21 septembre 1982 et du 26 octobre 1983.

En vertu de l'article L. 932-2 du code du travail, les parties liées par les conventions collectives nationales des industries céramiques sont convenues des dispositions suivantes, relatives aux plans de formation des entreprises et à l'insertion professionnelle des jeunes.

### **I - Plans de formation des entreprises**

#### **Article 1 : Principes généraux**

Le présent accord concerne les plans de formation à mettre en place dans les entreprises. Ces plans sont établis en fonction des besoins, des objectifs, des perspectives de l'entreprise ; ils doivent également favoriser l'emploi, la qualification, la formation, la promotion, la reconversion et la mutation des salariés, selon les aptitudes et les aspirations de chacun.

Une attention particulière sera portée à l'emploi des jeunes et des handicapés.

Le présent accord constitue le cadre dans lequel s'intégreront les plans de formation qui doivent être établis par les entreprises.

Il a pour but de traiter les points suivants :

- la nature des actions de formation et leur ordre de priorité ;
- la reconnaissance des qualifications acquises du fait d'actions de formation ;
- les moyens reconnus aux délégués syndicaux et aux membres des comités d'entreprise pour l'accomplissement de leur mission dans le domaine de la formation ;
- les conditions d'accueil et d'insertion des jeunes dans les entreprises du point de vue de la formation professionnelle.

## **Article 2 : Nature des actions de formation et ordre de priorité**

Les actions de formation peuvent être :

- des actions d'adaptation ayant pour objet de faciliter l'accès des salariés titulaires d'un contrat de travail à un premier emploi ou à un nouvel emploi ;
- des actions de promotion ayant pour objet de permettre à des salariés d'acquérir une qualification plus élevée ;
- des actions d'acquisition, d'entretien ou de perfectionnement des connaissances.

En vue de contribuer à la sauvegarde et au maintien de l'emploi, les actions de prévention ont pour objet de réduire les risques d'inadaptation de qualification à l'évolution des techniques et des structures des entreprises en préparant les salariés dont l'emploi est menacé à une mutation d'activité, soit dans le cadre, soit en dehors de leur entreprise.

L'ordre de priorité entre ces différents types d'actions figurant au plan de formation soumis au comité d'entreprise dépendra de la situation propre à chaque entreprise.

## **Article 3 : Reconnaissance des qualifications du fait d'actions de formation**

Les stages de formation donnent lieu à la délivrance, soit par l'entreprise, soit par un organisme, d'une attestation d'assiduité précisant l'objet et la durée du stage suivi. Ils peuvent entraîner une modification de la classification de l'intéressé dans les conditions de l'alinéa qui suit :

Lorsque des stages agréés par la commission nationale paritaire de l'emploi des industries céramiques donnent lieu à un contrôle des connaissances, les salariés ayant subi ce contrôle avec succès bénéficieront d'une priorité pour l'accès aux postes de travail correspondant à la qualification obtenue qui viendraient à se libérer ou à être créés. Ces salariés seront soumis à leur nouveau poste, à la période probatoire prévue par les conventions collectives nationales des industries céramiques.

## **Article 4 : Moyens reconnus aux instances de représentation des salariés pour l'accomplissement de leur mission dans le domaine de la formation**

**1** - Afin de lui permettre de contribuer, en application de l'article 42 de l'accord national interprofessionnel du 9 juillet 1970 modifié par l'avenant du 21 septembre 1982, à la préparation de la délibération du comité d'entreprise sur le plan de formation, la commission de formation, obligatoire dans les entreprises de 200 salariés et plus, reçoit en temps utile une information sur les orientations générales de l'entreprise en matière de formation.

Cette commission présidée par un membre du comité d'entreprise aura, en liaison avec les services de l'entreprise, en particulier l'encadrement, un rôle essentiel pour assurer l'information des salariés de l'entreprise sur la formation.

À cette occasion, la direction de l'entreprise recueille les demandes exprimées par la commission en ce qui concerne le plan de formation des salariés et les orientations de cette formation à plus long terme, afin que le projet de plan de formation présenté au comité d'entreprise, au cours des deux réunions de fin d'année puisse tenir compte éventuellement de celles de ces demandes qui s'inscriraient dans les projets de l'entreprise. Il est également procédé à un bilan de la réalisation du plan de formation de l'année précédente. Dans les entreprises où il n'existe pas de commission de formation, ces attributions sont exercées par le comité d'entreprise ou, à défaut, par les délégués du personnel.

Les conditions d'application des dispositions du présent accord sont examinées dans le cadre de la délibération du comité d'entreprise sur le plan de la formation.

Dans les entreprises de 200 salariés et plus, en application de la législation actuellement en vigueur, le temps passé par les membres titulaires et suppléants du comité d'entreprise aux séances de la commission de formation est payé comme temps de travail sans imputation sur le crédit d'heures de délégation attribué aux membres titulaires du comité. Pour les autres membres de la commission de formation, et dans la limite d'un nombre de personnes ne dépassant pas 1 p. 100 de l'effectif, le temps passé au titre de la commission est payé comme temps de travail à concurrence de vingt heures par an et par personne.

Dans les entreprises de 50 à 199 salariés, les mêmes dispositions que ci-dessus s'appliquent. Toutefois, le nombre de salariés de la commission, membres du comité ou non, ne devra pas dépasser 3 p. 100 de l'effectif, avec un minimum de deux personnes.

Dans les entreprises de moins de 50 salariés, la loi fixe les prérogatives des délégués du personnel en matière de formation professionnelle ; les dispositions du présent accord relatives à la commission de formation ne s'appliquent pas.

**2** - Les parties signataires rappellent l'importance qu'elles attachent aux missions de la commission nationale paritaire de l'emploi des industries céramiques.

La commission nationale paritaire de l'emploi sera régulièrement informée des évolutions technologiques ayant des incidences sur les besoins des entreprises, ainsi que des moyens mis en oeuvre pour développer les formations correspondantes.

## **II - Insertion professionnelle des jeunes**

### **Article 5 : Formation en alternance**

Les parties signataires du présent accord conviennent que, compte tenu de leurs besoins, les entreprises des industries céramiques contribueront au succès des dispositions légales et conventionnelles relatives à l'emploi des jeunes de dix-huit ans à vingt-cinq ans.

Les parties rappellent que ces dispositions prévoient :

- des contrats de qualification ;
- des contrats d'adaptation à l'emploi ;
- des stages d'initiation à la vie professionnelle,

imputables sur le 0,1 p. 100 additionnel à la taxe d'apprentissage et le 0,2 p. 100 formation continue, jusque là tous deux versés directement par les entreprises au Trésor. Les entreprises peuvent engager elles-mêmes ces types d'action en faveur des jeunes ; elles peuvent également verser tout ou partie de ces sommes à un organisme paritaire agréé et, de

préférence, à l'organisme paritaire émanant de l'Institut de céramique française, en voie d'agrément (voir annexe) .

Le comité d'entreprise et les délégués du personnel, dans les entreprises de moins de cinquante salariés, seront informés et consultés sur les projets de l'entreprise en matière de formation alternée.

### **III - Suivi de l'accord**

#### **Article 6**

Le suivi de l'application du présent accord sera examiné par les parties dans les six premiers mois de la deuxième année d'application.

### **IV - Dénonciation**

#### **Article 7**

Toute demande de dénonciation par l'une des parties contractantes devra être portée à la connaissance de l'autre partie par lettre recommandée avec accusé de réception.

La partie qui dénoncera la convention devra accompagner la lettre de la dénonciation d'un nouveau projet d'accord, afin que les pourparlers puissent commencer sans retard.

La présente convention restera en vigueur jusqu'à la date d'application des nouvelles dispositions à intervenir et au plus pendant une durée de un an à compter de la date du début de la négociation.

### **V - Dépôt**

#### **Article 8**

Le présent accord 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.

## **Annexe**

### **Section paritaire du Centre de perfectionnement des industries céramiques**

#### **Article 1 : Constitution**

Une section paritaire est constituée auprès du centre de perfectionnement de l'institut de céramique française, organisme de formation et d'enseignement des industries céramiques.

#### **Article 2 : Composition**

**2.1** - Cette section paritaire comprend :

- des représentants des salariés désignés par chacune des organisations syndicales signataires de l'accord national du 11 février 1985 , à raison d'un membre titulaire par organisation ; chaque organisation syndicale dispose d'une voix ;
- des représentants des employeurs désignés par la confédération des industries céramiques de France, en nombre égal à celui des représentants des salariés ; ils disposent d'un nombre de voix égal à celui des salariés.

**2.2** - Chacune des organisations de salariés et d'employeurs visées ci-dessus nomment simultanément autant de membres suppléants que de membres titulaires.

Les suppléants peuvent siéger lors des réunions de la section paritaire et ont droit de vote en cas d'absence du titulaire qu'ils suppléent.

### **Article 3 : Durée du mandat et fonctionnement**

**3.1** - Les membres titulaires et suppléants de la section paritaire sont nommément désignés pour une durée de deux ans et sont renouvelables.

La présidence des réunions est assurée par périodes de deux ans, à tour de rôle, par un représentant de l'un ou de l'autre des deux collèges, désigné par son collègue.

La vice-présidence est assurée avec la même périodicité par un membre désigné par l'autre collègue.

La section paritaire se réunit au moins une fois par an.

**3.2** - Les décisions sont prises à la majorité des membres habilités à voter, le président n'ayant pas voix prépondérante.

Le vote par procuration est possible, un membre titulaire pouvant donner mandat à un autre membre de le représenter ; ce mandat doit être écrit.

**3.3** - Le secrétariat de la section paritaire est assuré par le directeur général du centre de perfectionnement des industries céramiques, qui assiste aux réunions avec voix consultative.

**3.4** - En tant que de besoin, un règlement intérieur peut être établi.

### **Article 4 : Rôles et attributions**

**4.1** - Le financement des formations en alternance faisant l'objet de l'article 5 de l'accord national du 11 février 1985 sera assuré par la défiscalisation :

- de la cotisation additionnelle à la taxe d'apprentissage égale à 0,1 p. 100 des salaires, versée au Trésor par les entreprises ;
- du montant de 0,2 p. 100 des salaires prélevé sur la participation obligatoire à la formation professionnelle continue et versé au Trésor par les entreprises, suivant les modalités d'exonération ci-après exposées.

**4.2** - Les entreprises verseront les sommes dues à un organisme paritaire agréé, de préférence la section paritaire du centre de perfectionnement des industries céramiques :

- avant le 6 avril en ce qui concerne le 0,1 p. 100 additionnel à la taxe d'apprentissage ;
- au plus tard le 15 septembre en ce qui concerne le 0,2 p. 100 de la formation continue.

**4.3** - Les entreprises seront remboursées des frais engagés au titre des formations en alternance prévues aux articles L. 980-1 à L. 980-12 du code du travail, suivant les barèmes fixés par la loi de finances en vigueur. Les remboursements pourront aller au-delà de leurs versements, dans le cadre des règles de la mutualisation.

**4.4** - Les entreprises pourront s'exonérer directement des dépenses forfaitaires autorisées.

**4.5** - Les sommes non utilisées par ces entreprises seront versées par elles à un organisme agréé, de préférence la section paritaire du centre de perfectionnement des industries céramiques dans les mêmes délais :

- avant le 6 avril en ce qui concerne le 0,1 p. 100 additionnel à la taxe d'apprentissage ;
- au plus tard le 15 septembre en ce qui concerne le 0,2 p. 100 de la formation continue.

La section paritaire décidera de l'emploi des sommes payées par les entreprises et non remboursées qui seront mutualisées.

**4.6** - Si les pouvoirs publics autorisaient l'utilisation des fonds définis au présent article pour des formations autres que celles prévues, les parties signataires se rencontreraient dans un délai de trois mois pour en décider l'affectation.

# Accord du 5 novembre 1996 (Étendu par arrêté du 7 mai 1997, JO 17 mai 1997 )

## **Préambule**

La Confédération des industries céramiques de France d'une part et les Fédérations de salariés affiliées à la CFDT, CFTC, CGT, CGT-FO et SCAMIC-CGC avaient conclu le 11 février 1985 un accord sur les objectifs et moyens de la formation professionnelle dans les industries céramiques.

Depuis lors l'Accord national interprofessionnel du 3 juillet 1991 et les lois du 31 décembre 1991 modifiées, du 31 décembre 1992 et du 27 janvier 1993 ont créé les conditions de la conclusion d'un nouvel accord.

Les parties signataires rappellent l'extrême importance qu'elles attachent à la valorisation et au renforcement, par la formation, des qualifications et compétences du personnel, atouts pour l'entreprise, pour le développement de l'emploi, et pour l'évolution de carrière des salariés.

Elles considèrent que les efforts en matière de formation initiale, comme de formation continue, doivent être accentués. La CICF s'y est d'ailleurs déjà préparée par la rénovation des filières de formation et par la volonté qu'elle manifeste de réactiver l'apprentissage et la formation continue. En matière de formation des jeunes, les parties signataires se référeront à l'Accord interprofessionnel du 23 juin 1995 relatif à l'insertion professionnelle des jeunes.

Par ailleurs, les parties signataires souhaitent que les moyens mis à la disposition des entreprises en faveur de l'emploi soient effectivement utilisés pour atteindre cet objectif.

Les signataires ont la volonté de poursuivre ces actions au sein de la Commission nationale paritaire de l'emploi des industries céramiques (qui comprend également les industries de la porcelaine) et d'encourager la mise en place dans les entreprises de politiques et de pratiques prévisionnelles dans le domaine de la gestion des ressources humaines de façon à anticiper les évolutions nécessaires en matière de recrutement et de formation. Ainsi pourront être utilisées pleinement les connaissances, qualifications et aptitudes des salariés, dans le souci de faire correspondre au mieux leurs aspirations professionnelles et les besoins présents et futurs des entreprises.

Le présent accord constitue la réaffirmation que la formation des salariés doit être l'une des priorités de la profession et des entreprises, en tant qu'outil d'enrichissement personnel et d'évolution de carrière, de facteur essentiel de développement des entreprises et de création d'emplois.

En conséquence, il a été convenu ce qui suit, pour l'application de l'article L. 933-2 du Code du Travail.

## **Article 1**

Le présent accord s'applique aux entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale des industries de la céramique et de la convention collective nationale des industries de la porcelaine.

## **CHAPITRE I**

### **Nature des actions de formation et ordre de priorité**

#### **Article 2**

En ce qui concerne les formations initiales, continues et alternées, le présent article a pour objet de déterminer quelles actions devront être prioritairement conduites au niveau de la profession, comme dans les entreprises.

#### **Article 3**

S'agissant du plan de formation dans les entreprises et des formations qualifiantes ou continues, la mise en oeuvre des principes ci-dessus énoncés conduira celles-ci à prévoir les types d'actions suivantes :

- actions répondant au besoin d'adaptation et de modernisation des entreprises : qualité des produits, respect de l'environnement, circulation de l'information, adaptation aux nouvelles technologies et à l'évolution des marchés, perfectionnement des connaissances concernant l'emploi occupé, apport de connaissances nouvelles débordant cet emploi ;
- actions de prévention, ayant pour objet de réduire les risques d'inadaptation de qualification à l'évolution des techniques et des structures des entreprises, en préparant les salariés dont l'emploi est menacé, à une mutation d'activité soit dans le cadre, soit en dehors de leur entreprise ;
- actions d'adaptation et de perfectionnement à l'emploi occupé, prenant en compte la promotion de la sécurité, la qualité des produits et des prestations fournis, les relations au sein de l'entreprise et hors d'elle ;
- actions de promotion en vue de faciliter l'orientation et l'amélioration des connaissances des salariés les moins qualifiés.

L'ordre de priorité entre ces différents types d'actions figurant au plan de formation soumis au comité d'entreprise dépendra de la situation propre à chaque entreprise.

Ces actions prioritaires feront l'objet d'un examen selon les circonstances, et au moins une fois par an, par la Commission nationale paritaire de l'emploi des industries céramiques, qui pourra formuler à cette occasion toute proposition de nature à les compléter ou les actualiser.

#### **Article 4**

Dans le prolongement de l'Accord national interprofessionnel du 3 juillet 1991, les organisations signataires incitent les entreprises à élaborer des programmes de formation pluriannuels, qui prennent en compte les objectifs et priorités du présent accord, les perspectives économiques et l'évolution des investissements, les technologies, les modes d'organisation du travail et l'aménagement du temps de travail dans l'entreprise.

Afin de faciliter la mise en place de tels programmes dans les entreprises et favoriser ainsi le développement d'une gestion prévisionnelle des emplois et des qualifications, les organisations signataires étudieront la mise en oeuvre d'Engagements de Développement de la Formation (EDDF).

## **CHAPITRE II**

### **Reconnaissance des qualifications acquises du fait d'actions de formation**

#### **Article 5**

Les signataires s'engagent à continuer de développer des formations aboutissant à des diplômes de l'Éducation nationale spécifiques à la profession et s'emploieront avec le ministère de l'Éducation nationale à réactiver la Commission professionnelle consultative céramique et verre. Ils veilleront à ce que le contenu des formations existantes évolue parallèlement à l'organisation du travail et à l'introduction de nouvelles technologies.

## **Article 6**

Considérant la possibilité offerte à la Commission nationale paritaire de l'emploi des industries céramiques d'établir une liste des qualifications professionnelles pouvant être acquises par la voie du contrat de qualification ou dans le cadre du plan de formation de l'entreprise, en application de l'article 70-7 de l'Accord national interprofessionnel du 3 juillet 1991, les organisations soussignées sont convenues d'instituer des certificats de qualification professionnelle.

Les compétences professionnelles acquises par ces moyens peuvent être reconnues et sanctionnées par des certificats de qualification professionnelle.

Les organisations représentées à la Commission nationale paritaire de l'emploi des industries céramiques sont seules habilitées à proposer la création de certificats de qualification professionnelle. Toute proposition doit comporter un cahier des charges pédagogique, auquel est joint l'avis technique du centre de perfectionnement des industries céramiques.

La décision de créer un certificat de qualification professionnelle est prise par la Commission nationale paritaire de l'emploi des industries céramiques.

La Commission nationale paritaire de l'emploi des industries céramiques définit et communique au centre de perfectionnement des industries céramiques les conditions d'inscription du salarié et d'organisation des examens nécessaires à l'obtention des certificats de qualification professionnelle.

Le système des certificats de qualification professionnelle institué par le présent accord doit pouvoir être adapté de manière souple et rapide à l'évolution des besoins en formation et en qualification de la profession, tout en conservant une stabilité suffisante dans le temps pour permettre aux entreprises et aux salariés concernés de programmer leurs décisions.

Les modalités de renouvellement, de modification et de suppression des certificats de qualification professionnelle sont définies par la Commission nationale paritaire de l'emploi des industries céramiques.

## **Article 7**

En application de l'accord du 11 février 1985, il est rappelé qu'un dispositif de validation des acquis a été mis en place.

Les stages de formation donnent lieu à la délivrance, soit par l'entreprise, soit par un organisme, d'une attestation d'assiduité précisant l'objet et la durée du stage suivi.

Ils peuvent entraîner une modification de la classification de l'intéressé dans les conditions suivantes : lorsque les stages agréés par la Commission nationale paritaire de l'emploi des industries céramiques donnent lieu à un contrôle des connaissances, les salariés ayant subi ce contrôle avec succès bénéficieront d'une priorité pour l'accès aux emplois correspondant à la qualification obtenue qui viendraient à se libérer ou à être créés. Ces salariés seront soumis, à leur nouveau poste, à la période probatoire prévue soit par la Convention collective des

industries céramiques de France soit par la Convention collective nationale des industries de la porcelaine.

## **CHAPITRE III**

### **Moyens reconnus aux instances de représentation des salariés pour l'accomplissement de leur mission dans le domaine de la formation**

#### **Article 8**

Le comité d'entreprise ou d'établissement, ou à défaut les délégués du personnel s'il en existe, doivent délibérer tous les ans sur le plan de formation du personnel de l'entreprise de l'année précédente et sur le projet de plan pour l'année à venir. Conformément à l'article L. 434-7 du Code du Travail, dans les entreprises ou les établissements de 200 salariés et plus, le comité d'entreprise doit constituer une commission de formation chargée notamment de préparer la délibération du comité d'entreprise sur le plan de formation.

Cette commission présidée par un membre du comité d'entreprise a, en liaison avec les services de l'entreprise, en particulier l'encadrement, un rôle essentiel pour assurer l'information des salariés de l'entreprise sur la formation.

La consultation du comité d'entreprise se fait au cours de deux réunions spécifiques.

Au cours de la première réunion, la direction présente le bilan des actions réalisées et en cours de réalisation et soumet à la discussion ses orientations générales en matière de formation et ses projets pour l'année à venir en précisant les objectifs poursuivis compte tenu des perspectives et spécificités de l'entreprise ainsi que du bilan des actions réalisées.

Au cours de la deuxième réunion, la délibération porte sur le calendrier de mise en oeuvre des projets de l'entreprise. Ces projets devront tenir compte des orientations de la formation professionnelle dans l'entreprise dont le comité d'entreprise aura à délibérer, ainsi que le cas échéant du résultat des négociations de branche sur les objectifs et moyens de la formation professionnelle. Ils seront communiqués aux délégués syndicaux.

#### **Article 9**

Afin de permettre aux membres du comité d'entreprise, ou à défaut aux délégués du personnel et, le cas échéant à la commission de formation, de participer à l'élaboration de ce plan et de préparer les délibérations dont il fait l'objet, le chef d'entreprise leur communique ainsi qu'aux délégués syndicaux, au plus tard trois semaines avant chacune des réunions prévues ci-dessus, les documents suivants :

S'agissant du bilan de la formation réalisée :

- une copie de la déclaration relative à la participation au développement de la formation professionnelle continue ;
- les informations sur la formation figurant au bilan social ;
- le bilan des actions comprises dans le plan de formation pour l'année antérieure et pour l'année en cours incluant, le cas échéant, le bilan des actions de conseil, des actions d'évaluation ou de bilan de compétences et des actions d'évaluation des formations ;
- une note présentant les informations relatives aux congés individuels de formation et aux congés de bilan de compétences qui ont été accordés aux salariés de l'entreprise aux

conditions dans lesquelles ces congés ont été accordés ou reportés, ainsi qu'aux résultats obtenus ;

- le bilan, pour l'année antérieure et l'année en cours, en matière d'accueil, d'insertion et de formation professionnelle des jeunes dans l'entreprise ;
- les observations éventuelles des services de contrôle visés à l'article L. 991-1 du Code du Travail sur le caractère libératoire des dépenses imputées sur la participation de l'entreprise.

S'agissant du plan de formation :

- une note présentant les orientations générales de l'entreprise en matière de formation ;
- le plan de formation de l'entreprise pour l'année suivante tenant compte des évolutions auxquelles les entreprises sont confrontées dans tous les domaines, notamment dans le domaine technologique et comportant la liste des actions de formation proposées par l'employeur complétée par les informations relatives aux organismes formateurs, aux conditions d'organisation de ces actions, aux effectifs concernés répartis par catégories professionnelles, aux conditions financières de leur exécution, aux éléments constitutifs du coût des actions de formation compte tenu de leurs caractéristiques ;
- une note sur les demandes de congés individuels de formation enregistrées pour l'année suivante, notamment leur nombre, la nature des formations, leur durée, leur coût et les organismes formateurs

### **Article 10**

Dans les entreprises de 200 salariés et plus, en application de la législation actuellement en vigueur, le temps passé par les membres titulaires et suppléants du comité d'entreprise aux séances de la commission de formation est payé comme temps de travail sans imputation sur le crédit d'heures de délégation attribué aux membres titulaires du comité. Pour les autres membres de la commission de formation, et dans la limite d'un nombre de personnes ne dépassant pas 1% de l'effectif, le temps passé au titre de la commission est payé comme temps de travail à concurrence de 20 heures par an et par personne.

Dans les entreprises de 50 à 199 salariés, s'il est constitué une commission de formation, les mêmes dispositions que ci-dessus s'appliquent. Toutefois, le nombre de salariés de la commission, membres du comité ou non, ne devra pas dépasser 3% de l'effectif, avec un minimum de deux personnes.

Dans les entreprises de moins de 50 salariés, la loi fixe les prérogatives des délégués du personnel en matière de formation professionnelle et donc les dispositions ci-dessus relatives à la commission de formation ne s'appliquent pas.

### **Article 11**

Les parties signataires rappellent l'importance qu'elles attachent aux missions de la Commission nationale paritaire de l'emploi des industries céramiques.

Cette dernière sera régulièrement informée des évolutions technologiques ayant des incidences sur les besoins des entreprises, ainsi que les moyens mis en oeuvre pour développer les formations correspondantes.

## **CHAPITRE IV**

### **Dispositions relatives à l'accueil et l'insertion des jeunes dans le cadre de l'apprentissage et des formations en alternance**

#### **Article 12**

L'insertion professionnelle des jeunes par la voie de la formation par l'apprentissage est reconnue comme une action prioritaire.

Les orientations relatives à l'apprentissage sont définies au niveau professionnel. Dans le cadre d'une politique de concertation et de coopération avec l'État, les Régions et les Instances européennes, et afin d'encourager le plus efficacement possible la formation des jeunes, en vue de leur insertion dans l'emploi, les organisations signataires entendent favoriser la conclusion de Contrats d'objectifs pluriannuels de développement de l'apprentissage et de l'enseignement professionnel ou technologique par alternance.

Conformément aux dispositions de l'article L. 115-2 du Code du Travail, la durée des contrats d'apprentissage est fixée par décret en fonction du type de profession et du niveau de qualification préparés et peut varier entre un et trois ans.

Dans le cadre des articles L. 933-2 paragraphe 4 bis du Code du Travail et 10-3 de l'Accord national interprofessionnel du 3 juillet 1991, et compte tenu de la durée des contrats d'apprentissage, les parties signataires décident que les principes suivants seront mis en oeuvre :

- adapter à la spécificité de chaque titre ou diplôme préparé, la répartition des durées de formation pratique, technique, théorique et générale ;
- fixer une durée annuelle minimale de 400 heures en CFA, le maximum devant être au plus égal à 50% du temps passé en entreprise ;
- assurer à l'apprenti un niveau de formation générale lui permettant d'évoluer au cours de sa vie professionnelle et, le cas échéant, de poursuivre des études sous statut scolaire ou universitaire : BEP, Bac Pro, BTS, DUT, DEUST, diplôme d'ingénieur, etc. ;
- élaborer des parcours individualisés de formation sur la base de bilans de compétence, conformément aux dispositions de la loi du 17 juillet 1992 et de l'Accord national interprofessionnel du 3 juillet 1991 ;
- organiser des actions de soutien aux apprentis en difficulté ;
- développer des programmes en vue de soutenir des actions de perfectionnement des enseignants du CFA des industries céramiques à travers des actions de formation spécifique de courte et moyenne durée, dans les diverses spécialités professionnelles enseignées, mais aussi dans l'amélioration de leurs outils pédagogiques afin de les adapter à la pédagogie de l'alternance ;
- développer des actions de formation et de perfectionnement des maîtres d'apprentissage et notamment par l'élaboration d'outils et recommandations pédagogiques adaptés à l'entreprise.

Les parties signataires rappellent que le travail confié à l'apprenti doit être en relation directe avec la formation professionnelle prévue au contrat.

La rémunération minimale des apprentis est déterminée en pourcentage du SMIC et son montant varie pour chaque semestre d'apprentissage. Ce pourcentage ne saurait être inférieur à 50% du SMIC.

Le financement de l'apprentissage est assuré essentiellement par la taxe d'apprentissage. Suivant les textes actuellement en vigueur, cette taxe correspond à 0,50% de la masse salariale de l'entreprise. À cet égard, les signataires incitent les entreprises de la branche, afin de conforter la demande visée par le présent accord et, en raison des moyens financiers nécessaires, à utiliser le service collecteur de taxe d'apprentissage de la profession et à le faire bénéficier de leur taxe disponible dans le respect des décisions d'affectation prises le cas échéant par les chefs d'entreprises.

### **Article 13**

Les parties signataires confirment également leur intérêt pour les formules de contrats d'insertion en alternance : contrat d'orientation, contrat de qualification et contrat d'adaptation.

Chacune de ces formules correspond à des conditions particulières d'accès et de réalisation et constitue un moyen d'insertion approprié pour les jeunes comme pour les entreprises.

Le comité d'entreprise et les délégués du personnel, dans les entreprises de moins de 50 salariés, sont informés et consultés sur les projets de l'entreprise en matière de formation alternée.

L'accord du 6 décembre 1994 a créé l'Organisme paritaire collecteur agréé "FORCEMAT" chargé de collecter les fonds de la formation des entreprises de la céramique et des carrières et matériaux. Les entreprises de la branche professionnelle de la céramique doivent verser à l'OPCA FORCEMAT (conformément à l'accord du 15 décembre 1994 ) les fonds correspondant :

- pour celles employant moins de 10 salariés, à la contribution du 0,1% qu'elles consacrent au financement des contrats d'insertion en alternance ;
- pour celles occupant 10 salariés et plus, à la contribution du 0,4% prélevée sur la participation au développement de la formation continue.

Cet organisme est paritaire et décide des orientations d'affectation des fonds, et vérifie l'application de ses orientations. Il est soumis à la certification des comptes par un commissaire aux comptes.

Afin de favoriser la qualité des contrats d'insertion, l'entreprise porte une attention tout particulière au choix du tuteur. Conformément à l'article 20-3 de l'Accord national interprofessionnel du 3 juillet 1991, le tuteur est choisi par l'employeur, sur la base du volontariat, parmi les salariés qualifiés de l'entreprise en tenant compte de son niveau de qualification, qui devra être au moins égal à celui du jeune, et de l'objectif à atteindre. Dans les petites entreprises, le tuteur peut être l'employeur lui-même. Il a notamment pour mission d'accueillir, d'aider, d'informer, de guider les jeunes pendant leur séjour dans l'entreprise, ainsi que d'être attentif au respect de leur emploi du temps.

Le tuteur organise également le parcours du jeune et met en place dans le milieu de travail les principales phases d'un processus d'apprentissage, tenant compte des objectifs de formation et des impératifs de fonctionnement de l'entreprise.

L'entreprise prend, s'il y a lieu, les mesures d'organisation et d'aménagement de la charge de travail, nécessaires à l'accomplissement de la mission du tuteur. Pour assurer celle-ci, il bénéficie d'une préparation et, si nécessaire, d'une formation spécifique. À son issue, il rend compte de sa mission.

Les signataires confirment l'importance du rôle de l'encadrement dans l'accueil des jeunes. Il s'agit en effet de donner non seulement la formation indispensable pour tenir un poste de travail, pour respecter les règles de sécurité, mais aussi de vérifier si les connaissances nécessaires à l'exercice d'un emploi ont été bien acquises, de se préoccuper de l'adaptation de la personne à sa fonction ; enfin de replacer l'ensemble de ces tâches dans le fonctionnement général de l'entreprise, de montrer l'articulation des divers services qui la composent. En un

mot, de faire percevoir au travers de cette expérience, les enjeux économiques qui sont attachés à toute fonction de l'entreprise et qui conditionnent sa réussite ou ses difficultés.

#### **Article 14**

En application de l'article 30 de la loi no 92-1446 du 31 décembre 1992, de l'article 92 de la loi no 93-121 du 27 janvier 1993 et de l'article 96 de la loi no 93-1352 du 30 décembre 1993, l'Organisme mutualisateur agréé des industries céramiques peut affecter chaque année au CFA des industries céramiques tout ou partie des fonds recueillis au titre du 0,1% que les entreprises employant moins de 10 salariés doivent consacrer aux formations en alternance, et tout ou partie des 35% des fonds versés, par les entreprises de 10 salariés et plus, au titre du 0,4% prélevé sur la formation continue.

La CNPE des industries céramiques établit les priorités en matière de développement de l'apprentissage, et en particulier les évolutions souhaitables des effectifs d'apprentis dans le CFA des industries céramiques.

Elle présente chaque année avant le 30 juin un argumentaire au conseil d'administration de l'OPCA FORCEMAT afin de fixer les montants à affecter au CFA des industries céramiques, sur le vu d'un budget prévisionnel établi par ce dernier, et qui lui est adressé avant le 31 mai avec toutes justifications nécessaires.

Est également transmis à la CNPE, avant sa décision d'affectation des fonds, l'avis formulé par le Centre de perfectionnement des industries céramiques sur les montants en cause et leur utilisation projetée.

Chaque année, le conseil d'administration de l'OPCA FORCEMAT et la CNPE sont informés des réalisations et de l'emploi des fonds affectés l'année précédente. Il lui est en outre présenté au même moment un rapport relatif aux conditions de mise en oeuvre du présent article.

## **CHAPITRE V**

### **Actions de formation en faveur des salariés ayant les niveaux de qualification les moins élevés**

#### **Article 15**

Les signataires souhaitant favoriser l'adaptation des personnels ayant les niveaux de qualification les moins élevés par des actions d'orientation et de formation qualifiante, il leur apparaît prioritaire :

- de privilégier des méthodes pédagogiques axées sur le développement personnel ;
- de favoriser des formations composées d'apports de connaissances générales de base, et notamment celles destinées à combattre l'illétrisme, facilitant les capacités d'adaptation au monde du travail, dans ses aspects technologiques, relationnels et socio-économiques.

## **CHAPITRE VI**

### **Actions de formation en vue d'assurer l'égalité d'accès des hommes et des femmes à la formation professionnelle**

#### **Article 16**

Les actions de formation sont accessibles à tous les salariés, sans aucune distinction d'âge ou de sexe.

Le comité d'entreprise, ou à défaut les délégués du personnel, veille à ce que l'accès à la formation des différentes catégories de personnel ait lieu de manière équitable. Le cas des salariés n'ayant pas suivi de formation durant les cinq années précédentes fera l'objet d'un examen spécial.

Une attention particulière doit être portée aux salariés à temps partiel afin qu'ils puissent avoir accès à la formation. À cet effet, des solutions adaptées (type modification ou aménagement provisoire des conditions d'emploi...) doivent être recherchées avec les intéressés.

## **CHAPITRE VII**

### **Dispositions relatives aux petites et moyennes entreprises et en particulier celles inférieures à dix salariés**

#### **Article 17**

Les obstacles au développement de la formation dans les petites et moyennes entreprises, et notamment celles de moins de 10 salariés, tiennent davantage à l'effet de taille qu'à la spécificité de leur activité. On constate ainsi que la dimension réduite des effectifs :

- limite les structures et les moyens propres à la formation,
- rend difficile le départ en stage sans remplacement sur le poste de travail,
- restreint les possibilités de promotions internes et renforce la crainte de voir un salarié partir une fois formé.

Plus généralement, ces entreprises ont beaucoup de mal à bien identifier et définir leurs problèmes en matière de formation et à les anticiper dans une vision prospective de leur développement.

La branche professionnelle est composée en majeure partie d'entreprises de petite taille (49% des entreprises adhérentes en 1993 occupaient moins de 50 salariés).

Les signataires considèrent comme essentiel d'encourager et de promouvoir le développement de la formation dans ces entreprises, en les incitant notamment à entrer dans une démarche d'investissement formation. Ceci implique :

- de les accompagner dans leurs projets, par la mise en oeuvre d'actions plus spécifiquement axées sur l'aide et le conseil,
- de porter à leur connaissance les dispositifs d'aides publiques à la formation,
- de les amener à élaborer des plans de formation qui traduisent la politique affirmée, construite et stratégique de l'entreprise, en matière de production de compétences.

Il appartient à l'OPCA FORCEMAT de faciliter et favoriser la mise en place d'une telle démarche. Il lui incombe également d'impulser des regroupements de moyens entre plusieurs entreprises y compris au plan régional et, à chaque fois que cela est possible, de conseiller à l'entreprise de s'appuyer sur des moyens pédagogiques issus de l'ingénierie de la formation spécifiques à nos métiers.

#### **Article 18**

Pour ce qui concerne plus particulièrement les entreprises employant moins de 10 salariés, les parties signataires décident de mettre à la disposition de ces entreprises les moyens d'assurer

le perfectionnement de développer la formation et la qualification professionnelle de leurs personnels. Dans ce but, l'OPCA FORCEMAT se mettra à disposition des entreprises pour :

- identifier leurs besoins de formation compte tenu de leurs projets et de leurs objectifs,
- élaborer et leur proposer un plan de formation,
- mettre en place des actions de formation adaptées et compatibles avec leur taille et leur activité économique.

Conformément à l'accord du 15 décembre 1994 et en contrepartie, les entreprises de la branche professionnelle de la céramique employant moins de 10 salariés verseront à l'OPCA FORCEMAT leur contribution au développement de la formation professionnelle continue.

Cette contribution est égale à 0,25% du montant des salaires payés pendant l'année en cours. La mutualisation et la gestion des sommes collectées sera effectuée par l'OPCA FORCEMAT qui a défini les règles relatives :

- à la définition des priorités, des critères et des conditions de prise en charge des demandes présentées par les entreprises,
- aux modalités de prise en charge des frais de formation, de transport et d'hébergement, ainsi que des rémunérations et charges sociales y afférent,
- à l'information des entreprises et des salariés.

## **CHAPITRE VIII**

### **Conséquences de la construction européenne sur les besoins et actions de formation**

#### **Article 19**

Les organismes signataires souhaitent, dans le cadre de l'article L. 933-2 paragraphe 10 du Code du Travail, concourir à la préparation des entreprises de la branche et des jeunes en formation au grand marché européen :

- en promouvant les échanges de jeunes en formation, notamment grâce à la Fédération européenne de la céramique, Cérami-Unie, et aux fédérations européennes de la branche qui y sont rattachées (CET, FECS, FEPP, GROUPISOL, PRE, TBE) ;
- en s'impliquant dans les programmes de développement de la formation professionnelle initiale et continue.

Cette préparation nécessite l'introduction progressive dans les programmes de formation technique d'une formation aux langues, dans la mesure où cette formation est indispensable au bon accomplissement de la fonction dans l'entreprise.

Par ailleurs, les programmes de formation devront intégrer la connaissance des normes européennes.

## **CHAPITRE IX**

### **Dispositions diverses**

#### **Article 20**

Le présent accord est conclu pour une durée de trois ans à compter de sa date de signature. Il annule et remplace l'accord du 11 février 1985, sauf en ce qui concerne l'annexe relative à la section paritaire du Centre de perfectionnement des industries céramiques.

## **Article 21**

Le champ d'application professionnel et territorial du présent accord est identique à celui de la convention collective nationale des industries céramiques de France du 6 juillet 1989 et de celle des industries françaises de la porcelaine du 1er juillet 1977.

## **Article 22**

Le suivi de l'application du présent accord sera examiné par les parties signataires dans les six premiers mois de la deuxième année d'application.

## **Article 23**

Le présent accord est établi en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis 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.

## **Article 24**

Toute organisation syndicale représentative des salariés ou des employeurs non signataire du présent accord pourra y adhérer par simple déclaration auprès de l'organisme compétent. Elle devra également aviser, par lettre recommandée, toutes les organisations signataires.

# **Annexe**

**Cette annexe présente des commentaires sur certains articles de l'accord.**

## **CHAPITRE I**

### **Nature des actions de formation et ordre de priorité**

#### **(Article 2)**

Il faut déterminer ici quelles actions prioritaires devront être engagées dans les années à venir dans la profession compte tenu des besoins des entreprises et des salariés de la céramique, des évolutions technologiques, environnementales, etc.

L'UNICEM dans son accord fait référence au Contrat d'études prévisionnelles (aujourd'hui "Contrat d'études prospectives", prévu par la circulaire DFP no 93-5 du 10 février 1993) qu'elle a conclu avec l'État en 1992 : par ce biais, cette branche a bénéficié d'une aide au conseil qui lui a permis de faire émerger les enjeux et les priorités économiques, technologiques et socio organisationnelles de la formation dans les carrières et matériaux. Ce sont ces enjeux qui sont repris dans cet article.

#### **(Article 4)**

Les Engagements de développement de la formation (article L. 951-5 du Code du Travail) peuvent être signés par une branche professionnelle, et les entreprises (de 10 salariés et plus) qui y adhèrent sont exonérées de tout ou partie de leur participation au financement de la formation professionnelle continue.

Cela consiste pour les entreprises de la branche à s'engager sur une ou plusieurs années à atteindre certains objectifs en matière de formation professionnelle, moyennant quoi l'État peut apporter sa contribution financière à l'exécution des actions de formation.

C'est très intéressant notamment pour des branches qui fournissent un effort de formation faible comme nous car tout l'objectif de la négociation contractuelle peut être d'inciter la profession et les entreprises :

- d'une part à quantifier leurs objectifs en matière de salariés formés, en particulier des bas niveaux de qualification, de PME bénéficiaires, voire d'accroissement minimum de l'effort financier,
- d'autre part à entrer dans une démarche d'investissement formation sur plusieurs années.

## **CHAPITRE II**

### **Reconnaissance des qualifications acquises du fait d'actions de formation**

#### **(Article 6)**

Pour des actions de formation d'une durée supérieure à 300 heures permettant d'acquérir une qualification professionnelle définie par la CNPE, l'article 70-7 autorise les entreprises à faire effectuer avec l'accord du salarié une partie de la formation (25% maximum) en dehors du temps de travail sans rémunération. En contrepartie, en cas de succès aux épreuves de fin de formation, l'entreprise doit s'employer dans un délai d'un an à faire accéder le salarié en priorité aux fonctions disponibles correspondant aux connaissances ainsi acquises. En tout état de cause, elle doit prendre en compte, dès l'issue de la formation, les efforts que l'intéressé a accomplis par des primes, majorations de salaires, progression intermédiaire de fonction, etc.

## **CHAPITRE III**

### **Moyens reconnus aux instances de représentation des salariés pour l'accomplissement de leur mission dans le domaine de la formation**

Reprise de l'accord de 1985, actualisé pour tenir compte des évolutions législatives.

## **CHAPITRE IV**

### **Dispositions relatives à l'accueil et l'insertion des jeunes dans le cadre de l'apprentissage et des formations en alternance**

#### **(Article 12)**

Les chiffres de l'apprentissage dans la profession semblent le confirmer (après un creux en 1991/1992, le nombre d'apprentis dans les industries céramiques est en passe d'atteindre en 1994 le niveau de 1986).

Les contrats d'objectifs sont des contrats pluriannuels, d'une durée de 3 à 5 ans, conclus entre la Région (préfet de région, président du conseil régional) et la branche, qui fixent les orientations et les objectifs de développement de l'apprentissage et de l'enseignement professionnel en alternance sous statut scolaire, coordonnées avec les autres voies de formation professionnelle alternée.

Ils ont pour finalité de permettre à l'État, aux conseils régionaux et aux organisations professionnelles de mieux conjuguer leurs efforts en matière de développement de l'apprentissage et de l'enseignement professionnel et technique en alternance.

Les contrats d'objectifs tiennent compte des orientations définies dans le cadre de la négociation de branche et des conventions et accords conclus entre l'État et les branches professionnelles : sont notamment visés les accords-cadres relatifs à l'apprentissage signés par le Ministre du Travail et les branches professionnelles. En l'absence de tels accords, la CNPE est informée sur le contenu des contrats d'objectifs.

Ils peuvent donner des orientations sur les objectifs qualitatifs et quantitatifs, la localisation des formations, l'information des jeunes et des familles sur les professions, les durées prévisionnelles des formations en CFA, les diplômes et titres pouvant être préparés, les mesures d'accompagnement matérielles des contrats d'apprentissage (formation des formateurs, par exemple), etc.

La CNPE, en l'absence de négociations de branches, est régulièrement informée de la mise en oeuvre et du résultat des actions prévues par le contrat d'objectif.

Il est très important que les entreprises ne se contentent pas de déclarations de principes mais donnent à leur branche les moyens financiers de développer l'apprentissage. Il faut peut-être introduire ici l'obligation de faire bénéficier l'ICF de 75% de la taxe, l'objectif étant de ramener des fonds à l'OPCA.

## **CHAPITRE V**

### **Actions de formation en faveur des salariés ayant les niveaux de qualification les moins élevés**

## **CHAPITRE VI**

### **Actions de formation en vue d'assurer l'égalité d'accès des hommes et des femmes à la formation professionnelle**

#### **(Article 16)**

Reprise de l'esprit du projet d'accord sur les nouvelles classifications, concernant les plus faibles classifications : examen au moins tous les cinq ans.

## **CHAPITRE VII**

### **Dispositions relatives aux petites et moyennes entreprises et en particulier celles inférieures à dix salariés**

#### **(Article 17)**

Article particulièrement important dans notre profession, composée dans une grosse majorité de PME

# Avenant no 1 du 30 septembre 1997 à l'accord du 5 novembre 1996

(Étendu par arrêté du 16 décembre 1997, JO 26 décembre 1997 )

*(Complété par avenant no2 du 7 décembre 1998, étendu par arrêté du 23 mars 1999, JO 1er avril 1999)*

## **Signataires :**

Organisation(s) patronale(s) :

Confédération des industries céramiques de France ;

Syndicat national de la porcelaine.

Syndicat(s) de salariés :

Fédération nationale des salariés de la construction et du bois (CFDT) ;

Fédération BATI-MAT-TP (CFTC) ;

Fédération générale Force Ouvrière de la céramique, carrières et matériaux (CGT-FO) ;

Syndicat national des cadres, agents de maîtrise et techniciens des industries céramiques (SCAMIC-CGC).

## **Article 1**

En application de l'article 6 de l'accord de formation du 5 novembre 1996, il est porté création de Certificats de qualification professionnelle.

## **Article 2**

Ainsi que le précise l'article 6 de l'accord de formation du 5 novembre 1996, le rôle des certificats de qualification professionnelle est de reconnaître et de valider les compétences professionnelles.

Les certificats de qualification professionnelle doivent être ouverts en priorité aux salariés des entreprises.

Par exception, et dans l'hypothèse où la formation n'est pas fournie par un dispositif de formation initiale, les certificats de qualification professionnelle peuvent être ouverts à d'autres publics. L'ouverture à ces publics exceptionnels devra être précisée dans le préambule particulier de chaque certificat de qualification professionnelle.

Les certificats de qualification professionnelle énumérés à l'article 5 du présent avenant sont reconnus par les industries céramiques.

Le préambule particulier à chaque certificat de qualification professionnelle précisera notamment :

- les publics visés,
- le niveau de formation Éducation nationale reconnu au CQP,
- le seuil minimum d'effectif pour l'ouverture de la formation,
- le niveau dans les classifications céramiques.

## **Article 3 : Modification ou suppression d'un certificat de qualification professionnelle**

Un bilan d'évaluation de chaque certificat de qualification professionnelle sera effectué par la CNPE à l'issue de chaque promotion sur la base des informations communiquées par l'ICF.

Les organisations représentées à la CNPE peuvent au vu du bilan d'évaluation demander la modification des cahiers de charges pédagogiques existants. Ces modifications sont agréées ou refusées par la CNPE.

Les organismes de formation devront se conformer aux modifications prescrites avant le début de la session de formation suivante.

L'éventuelle décision de la CNPE de supprimer un certificat de qualification professionnelle ou de modifier son cahier des charges pédagogiques n'empêche pas la formation d'être menée à son terme dans les conditions initialement prévues dès lors qu'elle a commencé avant la date d'effet de cette décision.

## **Article 4 : Étapes du certificat de qualification professionnelle**

### **1 - Ouverture du stage par l'ICF**

Le seuil minimum d'effectif requis est fixé à six stagiaires au niveau national. Il sera exceptionnellement possible de diminuer ce seuil avec l'accord de la CNPE.

### **2 - Recueil des demandes**

FORCEMAT est chargé de centraliser les demandes d'admission.

Le dossier doit préciser :

- le nom du tuteur ainsi que sa fonction,
- la nature du financement de la formation,
- les conditions de mise en oeuvre des travaux pratiques,
- la motivation du stagiaire (comme pour le capital temps de formation),
- la motivation de l'entreprise.

### **3 - Bilan de la situation de départ**

La décision d'acceptation de l'entrée en formation est prise après une évaluation réalisée :

- d'une part, par un cabinet de psychologie du travail (type AFPA) choisi par l'ICF ; il devra établir un pronostic sur l'aptitude du demandeur à suivre la formation ;
- d'autre part, par l'ICF qui réalisera un bilan de compétence visant à personnaliser la formation et proposera la reconnaissance d'équivalences pour les éventuels acquis professionnels.

Ces deux évaluations donnent lieu à établissement d'un compte-rendu succinct qui fait apparaître les conclusions ainsi que les éléments d'ordre général les motivant. Pourra être préconisée une formation, en vue de réactualiser les connaissances des personnes très anciennement scolarisées qui, sans cela, pourraient peiner à suivre le niveau et le rythme de la formation.

Dans le cas où l'évaluation serait défavorable à l'entrée en formation, le compte-rendu devra être plus détaillé de façon à permettre l'examen d'un éventuel recours de l'intéressé.

À l'issue de ces vérifications, l'ICF délivre les Unités de Valeur correspondantes.

Dans chaque certificat de qualification professionnelle, il sera possible de mettre en place une procédure de recours par le stagiaire auprès du jury de validation défini au 5 .

À l'issue de ce bilan, un plan de formation individualisé est établi pour les salariés en fonction des acquis constatés.

### **4 - Formation**

L'ICF est maître d'oeuvre de la formation. Il est libre de choisir ses co-traitants et en informe la CNPE. Cette dernière a la possibilité de réfuter un co-traitant au vu de ses résultats.

En fin de formation, les stagiaires devront rédiger un rapport de stage qui sera remis au jury de validation. Il doit s'agir d'un travail de synthèse simple.

## 5 - Jury de validation des certificats de qualification professionnelle

### Composition

Le jury de validation est composé de :

- 4 membres des organisations :
- 2 représentants des syndicats de salariés signataires du présent avenant (avec rotation)
- 2 représentants employeurs comprenant :
- 1 représentant CICF
- 1 spécialiste des métiers à vérifier
- le formateur ICF ou son représentant.

Le tuteur ainsi que le stagiaire participent également aux débats.

### Rôle

Le rôle du jury de validation est d'attribuer ou non le certificat de qualification professionnelle.

En cas d'échec à l'examen, aucun délai maximum n'est mis en place pour reprendre la formation, les acquis étant vérifiés lors du bilan de compétences du stagiaire.

Le jury a également un rôle d'arbitrage en cas de conflit sur les acquis non reconnus lors du bilan de compétences.

### Matérialisation du diplôme

Un diplôme est remis au stagiaire ainsi que son livret de suivi validé.

En cas d'échec, une attestation indiquant les UV acquises sera remise au stagiaire.

## **Article 5 : Liste des certificats de qualification professionnelle**

*(Complété par avenant no2 du 7 décembre 1998, étendu par arrêté du 23 mars 1999, JO 1er avril 1999)*

- Opérateur procédés industriels des industries céramiques (30 septembre 1997).
- Décoration manuelle sur porcelaine (7 décembre 1998).
- Sertissage sur céramique (7 décembre 1998).

Financement du CFA des industries céramiques par le 0,4% consacré à l'alternance

# Accord du 17 juin 1994 (formation)

(Non étendu)

## **Signataires :**

### Organisation patronale:

Confédération des industries céramiques de France.

### Syndicat(s) de salariés :

Fédération Bâti Mat - T.P. C.F.T.C. ;

Fédération générale Force ouvrière des industries céramiques et produits similaires C.G.T. - F.O. ;

Syndicat national des cadres, agents de maîtrise et techniciens des industries céramiques S.C.A.M.I.C. - C.G.C.

## **Préambule**

Les parties signataires rappellent l'extrême importance qu'elles attachent à la valorisation et au renforcement, par la formation, des qualifications et compétences du personnel, atouts pour l'entreprise, pour le développement de l'emploi et pour l'évolution de carrière des salariés.

Elles considèrent que les efforts en matière de formation initiale, comme de formation continue, doivent être accentués. La C.I.C.F. s'y est d'ailleurs déjà préparée par la rénovation des filières de formation et par la volonté qu'elle manifeste de réactiver l'apprentissage et la formation continue.

Les signataires ont la volonté de poursuivre ces actions au sein de la commission nationale paritaire de l'emploi des industries céramiques (qui comprend également l'industrie de la porcelaine) et d'encourager la mise en place dans les entreprises de politiques et de pratiques prévisionnelles dans le domaine de la gestion des ressources humaines de façon à anticiper les évolutions nécessaires en matière de recrutement et de formation. Ainsi pourront être utilisées pleinement les connaissances, qualifications et aptitudes des salariés, dans le souci de faire correspondre au mieux leurs aspirations professionnelles et les besoins présents et futurs des entreprises.

## **Article 1**

En application de l'article 30 de la loi no 92-1446 du 31 décembre 1992, de l'article 92 de la loi no 93-121 du 27 janvier 1993 et de l'article 96 de la loi no 93-1352 du 30 décembre 1993, l'organisme mutualisateur agréé des industries céramiques peut affecter chaque année au C.F.A. des industries céramiques tout ou partie des fonds recueillis au titre du 0,1 p. 100 que les entreprises employant moins de dix salariés doivent consacrer aux formations en alternance et tout ou partie de 35 p. 100 des fonds versés par les entreprises de dix salariés et plus, au titre du 0,4 p. 100 prélevé sur la formation continue.

## **Article 2**

La C.N.P.E. des industries céramiques établit les priorités en matière de développement de l'apprentissage, et en particulier les évolutions souhaitables des effectifs d'apprentis dans le C.F.A. des industries céramiques.

Elle décide chaque année, avant le 30 juin, des montants à affecter au C.F.A. des industries céramiques, sur le vu d'un budget prévisionnel établi par ce dernier et qui lui est adressé avant le 31 mai avec toutes justifications nécessaires.

Est également transmis à la C.N.P.E., avant sa décision d'affectation des fonds, l'avis formulé par le conseil de perfectionnement des industries céramiques sur les montants en cause et leur utilisation projetée.

Chaque année, la C.N.P.E. est informée des réalisations et de l'emploi des fonds affectés à l'année précédente. Il lui est en outre présenté au même moment un rapport relatif aux conditions de mise en oeuvre du présent accord.

### **Article 3**

Au vu des avis respectifs du conseil de perfectionnement des industries céramiques en date du 3 mai 1994 et de la C.N.P.E. des industries céramiques en date du 17 juin 1994, les signataires décident d'affecter, sur les fonds de la formation en alternance recueillis en 1994 au titre du 0,1 p. 100 auprès des entreprises de moins de dix salariés et au titre du 0,4 p. 100 auprès des entreprises de dix salariés et plus, une somme de 1 650 000 F, dès la date de signature du présent accord, au C.F.A. des industries céramiques en vue de :

- contribuer au fonctionnement du C.F.A. des industries céramiques ;
- développer des actions en vue d'augmenter le nombre des apprentis et la qualité de la formation ;
- procéder à la maintenance et au renouvellement du matériel pédagogique du C.F.A. dans les limites autorisées par la loi.

Un dossier chiffré, reprenant les éléments de budget prévisionnel des investissements présentés oralement le 3 mai 1994 lors des conseils de perfectionnement paritaires du C.P.I.C. et du C.F.A. des industries céramiques, sera transmis avant le 31 août 1994 aux organisations syndicales de salariés.

# Financement du CFA par les fonds de formation consacrés à l'alternance - Accord du 23 mai 2001 (Non étendu)

## **Signataires :**

### Organisation patronale :

Confédération des industries céramiques de France.

### Syndicat(s) de salariés :

Fédération générale Force Ouvrière de la céramique, carrières et matériaux CGT-FO ;

Fédération BATI-MAT-TP-CFTC ;

Fédération nationale des salariés de la construction et du bois CFDT ;

Fédération nationale des travailleurs du verre et de la céramique CGT ;

Syndicat national des cadres, agents de maîtrise et techniciens des industries céramiques, SCAMIC-CGC.

Conformément à l'accord du 17 juin 1994 relatif au financement du CFA des industries céramiques par le 0,4 % consacré à l'alternance, il est convenu ce qui suit :

## **Article 1**

Suite à l'avis favorable rendu par la Commission Nationale Paritaire de l'Emploi des Industries Céramiques, en date du 23 mai 2001, les signataires confirment leur souhait d'affecter, sur les fonds de la formation en alternance recueillis en 2000, au titre du 0,1 % auprès des entreprises de moins de 10 salariés et au titre des 0,4 % auprès des entreprises de 10 salariés et plus, une somme de 3 860 000 francs dès la date de signature du présent accord, au CFA des industries céramiques en vue de :

- contribuer au fonctionnement du CFA des industries céramiques ;
- développer des actions de promotion afin d'augmenter le nombre des apprentis et la qualité de la formation.

## **Article 2**

Chaque année, lors de sa première réunion, le CPIC fera un bilan des actions réalisées et retiendra les actions nouvelles qu'il décide de financer.

Annexe à l'accord du 23 mai 2001

La Commission Nationale Paritaire de l'Emploi des Industries Céramiques,

Après avoir examiné dans son ensemble le projet de budget 2001 du CFA des industries céramiques, tel que présenté au Conseil d'Administration de Forcemat, en justification de la demande de transfert OPCA-CFA,

Compte tenu :

- de la nécessité de développer la capacité d'accueil dans les locaux de Sèvres,
- de la nécessité de disposer d'un apprentissage en céramique industrielle,
- des perspectives d'ouverture d'antennes du CFA,

Tous éléments déjà largement discutés,

- donnent au directeur du CFA pour orientation impérative d'accélérer les actions d'investissements et de promotion de l'apprentissage au cours de l'année 2001 et de réajuster le montant du transfert alloué.

Cette volonté sera à exprimer clairement, lors de la dernière mise en forme du dossier de renouvellement de la convention portant création du CFA, qui, après un dernier examen par le Conseil de perfectionnement du CFA, sera soumis à la Commission permanente de formation professionnelle.

Dans ce sens, les soussignés signataires, membres de la Commission Nationale Paritaire de l'Emploi des Industries Céramiques, donnent un avis favorable au transfert de 3 860 000 francs des fonds de formation inutilisés par l'OPCA, au CFA des industries céramiques, conformément à l'accord relatif au financement du CFA des industries céramiques du 17 juin 1994.

# Commission nationale paritaire de l'emploi des industries céramiques de France

- Accord du 15 décembre 1994

(Étendu par arrêté du 20 avril 1995, JO 29 avril 1995 )

## Signataires :

### Organisation patronale :

Confédération des industries céramiques de France, agissant au nom des syndicats qu'elle représente, y compris le syndicat national de la porcelaine française.

### Syndicat(s) de salariés :

Fédération BATI-MAT-TP-C.F.T.C. ;

Fédération nationale des travailleurs du verre et de la céramique, C.G.T. ;

Fédération générale Force ouvrière des industries céramiques et produits similaires, C.G.T. - F.O. ;

Fédération nationale des salariés de la construction et du bois, C.F.D.T. ;

Syndicat national des cadres, agents de maîtrise et techniciens des industries céramiques, S.C.A.M.I.C. - C.G.C.

## Préambule.

Créée lors de la réunion paritaire du 27 mai 1969 dans le cadre de l'accord national interprofessionnel sur la sécurité de l'emploi du 10 février 1969 et ses avenants, la Commission Nationale Paritaire de l'Emploi des Industries Céramiques a vu depuis lors évoluer sa structure (disparition des Tuiles et Briques de son champ d'application et intégration de la C.F.T.C.). Elle doit en outre intégrer les évolutions législatives intervenues depuis 1969 et notamment les dispositions de l'Accord National Interprofessionnel du 3 juillet 1991 et ses avenants relatifs à la formation et au perfectionnement professionnels.

Les signataires ont donc décidé d'en redéfinir la composition, les objectifs et les missions en harmonie avec la situation actuelle.

La Commission Nationale Paritaire de l'Emploi des Industries Céramiques a pour vocation de contribuer à améliorer la situation de l'emploi dans la branche et à éviter que l'évolution technique ou économique n'ait des conséquences dommageables sur les emplois.

Elle contribue également à définir la politique de formation de la branche : à cet égard, les parties signataires rappellent l'extrême importance qu'elles attachent à la valorisation et au renforcement, par la formation, des qualifications et compétences du personnel, atouts pour l'entreprise, pour le développement de l'emploi, et pour l'évolution de carrière des salariés.

## I - Champ d'application

Cet accord concerne les branches suivantes :

- Carreau céramique
- Kaolin/Feldspath
- Matières Premières pour la Céramique et la Verrerie
- Porcelaine
- Poterie/Faïence
- Sanitaire
- Réfractaire

Relevant de la convention collective des Industries Céramiques et de celle de la Porcelaine.

## **II - Composition**

Cette Commission comprend :

- trois délégués par organisation syndicale de salariés, permanent compris ;
- un nombre de représentants patronaux représentant toutes les branches de la Confédération des Industries Céramiques de France, Porcelaine comprise, égal au nombre de délégués des organisations syndicales de salariés.

Chaque réunion de la Commission Nationale Paritaire de l'Emploi des Industries Céramiques sera précédée d'une réunion préparatoire à laquelle pourront assister, outre les participants à la réunion de la C.N.P.E., trois délégués par organisation syndicale de salariés, soit un total maximum de six personnes (permanent compris). Cette réunion préparatoire aura lieu le matin, les réunions de la C.N.P.E. étant convoquées l'après-midi. Lorsque l'ordre du jour nécessitera de se réunir la journée, la préparatoire aura lieu la veille.

Les délégués seront indemnisés dans les conditions prévues par la Convention Collective Nationale des Industries Céramiques de France du 6 juillet 1989 pour l'indemnisation des réunions paritaires de négociation (annexe à l'article G 15 des clauses générales).

A condition d'en avertir préalablement la Commission, chacune des délégations pourra comprendre un ou deux experts en tant que de besoin, sans que cela porte toutefois le nombre de délégués au-delà de trois et modifie la parité de la Commission.

Des groupes de travail pourront être constitués d'un commun accord entre les organisations signataires ; ces groupes de travail seront chargés d'étudier un sujet particulier déterminé par la Commission ; la durée de ces groupes sera limitée à l'examen du sujet concerné.

## **III - Périodicité des réunions**

La Commission se réunira au moins une fois par semestre, sauf si des problèmes graves concernant l'emploi se présentaient et pour lesquels une réunion exceptionnelle pourra se tenir à la demande de l'une des organisations signataires ou d'un comité d'entreprise concerné. Cette réunion exceptionnelle devra être convoquée dans les délais les plus courts.

L'organisation patronale assumera la tâche matérielle du secrétariat de la Commission.

## **IV - Rôle**

### **1 - Emploi**

La Commission a une mission générale d'étude et d'information. Dans ce cadre, elle a pour tâche :

- de permettre l'information réciproque sur la situation de l'emploi de la Céramique au plan national et européen,
- d'étudier la situation de l'emploi dans la Céramique, son évolution au cours des mois précédents et son évolution prévisible,
- de recueillir et éventuellement de faire réaliser toutes études utiles permettant une meilleure connaissance de la situation de l'emploi dans la Céramique et de son évolution prévisible,
- d'examiner un rapport annuel sur la situation de l'emploi dans la Céramique.

Pour ce faire, la C.I.C.F. communiquera aux organisations syndicales avant chaque réunion les statistiques disponibles en matière d'emploi. En outre, des informations conjoncturelles sur la situation économique des principaux secteurs des Industries Céramiques viendront compléter les statistiques.

La Commission fera une analyse prospective de l'évolution quantitative et qualitative des emplois et notamment de l'incidence sur ces derniers de l'introduction et du développement des nouvelles technologies.

La Commission a également une mission d'aide aux travailleurs en difficulté et doit :

- être informée des procédures de licenciements économiques collectifs dans les entreprises de la Profession ; dans ce cadre, la Commission peut être saisie par les représentants du personnel de l'entreprise concernée par ces licenciements.
- concourir au reclassement des salariés dont il n'aura pas été possible d'éviter le licenciement, d'examiner et d'étudier en cas de licenciement collectif les conditions de mise en oeuvre des moyens de reclassement et de réadaptation, et de favoriser au maximum ce reclassement et cette réadaptation,
- recevoir communication de la situation du personnel dans les cas où, malgré toutes les mesures prises, des salariés seraient affectés par des mesures de licenciement collectif : ces renseignements devront porter sur la classification professionnelle et la répartition par établissement,
- faire toute proposition en vue de mettre en oeuvre sur le plan professionnel et interprofessionnel les moyens pour permettre le réemploi de salariés licenciés.

Elle doit 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 de l'introduction et du développement des nouvelles technologies dans les entreprises de la Profession.

Enfin, la Commission doit concourir à l'insertion professionnelle des jeunes à l'issue de leur formation en effectuant toutes démarches utiles auprès des organismes publics de placement.

## **2 - Formation**

En étroite liaison avec la section paritaire du Centre de Perfectionnement des Industries Céramiques, la Commission a une attribution générale de promotion de la politique de formation dans la profession. Dans ce cadre, elle a pour mission :

- de participer à l'étude des moyens de formation, de perfectionnement et de réadaptation professionnels existants pour les différents niveaux de qualification dans la Céramique,
- de rechercher avec les pouvoirs publics et les organismes intéressés, les mesures propres à assurer la pleine utilisation, l'adaptation et le développement de ces moyens,
- de formuler à cet effet toutes observations et propositions utiles et notamment de préciser, en liaison avec les organismes dispensateurs de formation, les critères de qualité et d'efficacité des actions de formation,
- de suivre annuellement l'application des accords conclus à l'issue de la négociation de branche sur les orientations et les moyens en matière de formation professionnelle,
- de définir les orientations à donner à la politique de formation de la Profession en précisant les priorités à retenir. Pour mener à bien cette mission, la Commission se référera aux domaines qui ont été définis comme prioritaires par l'accord national sur les objectifs et les moyens de la formation professionnelle dans les industries céramiques du 11 février 1985.

Elle se référera d'autre part au bilan des réalisations concrètes menées à l'instigation de la Profession, en particulier par son organisme de formation, l'Institut de Céramique Française, dans ces différents domaines (formation continue, formation en alternance, apprentissage). La Commission exprimera pour chacune de ces situations un avis sur les tendances observées et

les évolutions qu'elles traduisent et pourra si elle l'estime nécessaire, formuler des propositions sur les efforts à mener prioritairement.

Au titre de ces missions générales, la Commission a plus particulièrement un rôle de concertation, d'étude et de proposition concernant les domaines suivants :

**1 - La formation initiale et les premières formations technologiques ou professionnelles**

La Commission examine les modalités de mise en oeuvre des orientations définies par la Profession relatives :

- au développement des premières formations technologiques ou professionnelles, secondaires ou supérieures,
- à l'accueil des élèves et des étudiants effectuant des stages ou des périodes de formation en entreprise,
- à l'accueil dans les entreprises des enseignants et des conseillers d'orientation.

Elle est destinataire des bilans et enquêtes, réalisés par les institutions compétentes, sur les enseignements conduisant aux diplômes de l'enseignement technologique ou professionnel.

**2 - Conclusion de contrats d'objectifs avec l'état**

La Commission est consultée préalablement à la conclusion par l'État et la Profession de contrats d'objectifs relatifs aux premières formations technologiques et professionnelles prenant en compte leurs orientations respectives et déterminant les conditions de leur coopération à la mise en oeuvre et à l'adaptation des enseignements proposés.

**3 - La formation en alternance des jeunes**

La Commission joue un rôle important concernant la mise en oeuvre des contrats d'insertion en alternance des jeunes :

- elle examine les moyens nécessaires à un bon exercice de la mission des tuteurs,
- elle définit les certificats de qualification professionnelle ou les préparations aux diplômes de l'enseignement technologique qui lui paraissent devoir être développées dans le cadre du contrat de qualification. Elle proposera dans ce cas la reconnaissance de cette formation dans la grille de classifications.

**4 - Les priorités de gestion du congé individuel de formation**

La Commission fait connaître aux OPACIF les priorités professionnelles qu'elle définit. Ces priorités sont prises en compte pour les congés individuels de formation visant un perfectionnement professionnel ou l'accession à un niveau supérieur de qualification.

**5 - La mise en oeuvre des aides publiques en direction des entreprises**

La Commission est consultée préalablement à la conclusion de contrat d'études sur les perspectives d'évolution des emplois et des qualifications au niveau de la Profession, dès lors que sont sollicités des concours financiers de l'État. Elle est informée des conclusions de ces études.

La Commission est consultée préalablement à la conclusion d'engagements de développement de la formation entre l'État et la Profession. Elle est informée de l'exécution de ces engagements.

Enfin, dans le cadre de ses missions, la Commission procède chaque année à l'examen :

- de l'évolution des diplômes et titres définis par les instances relevant du Ministère de l'Éducation 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 formations complémentaires, en concertation avec l'échelon régional,
- de l'évolution des certificats de qualification professionnelle développées dans le cadre du contrat de qualification,

- des informations sur les activités de formation professionnelle continue (contenus, objectifs, validation) menées dans la Profession.

Les dispositions du présent accord seront mises en oeuvre conformément à l'Accord National Interprofessionnel du 3 juillet 1991 et ses avenants relatif à la formation et au perfectionnement professionnels.

## **V - Dépôt**

Le présent accord est établi en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis 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.

## **VI - Adhésion**

Toute organisation syndicale représentative des salariés ou des employeurs non signataire du présent accord pourra y adhérer par simple déclaration auprès de l'organisme compétent. Elle devra également aviser, par pli recommandé, toutes les organisations signataires.

# Collecte des contributions de formation et capital de temps de formation

## Accord du 15 décembre 1994 (applicable aux industries céramiques et porcelaine)

(Étendu par arrêté du 5 janvier 1996, JO 16 janvier 1996 modifié par arrêté du 28 juin 1996, JO 29 juin 1996 )

*(Modifié par avenant no 1 du 7 mai 1997 étendu par arrêté du 9 octobre 1997, JO 18 octobre 1997 )*

### Préambule

Exprimant une volonté commune de poursuivre une politique de développement de l'insertion des jeunes et de la formation professionnelle dans le secteur de l'Industrie Céramique et de la Porcelaine au bénéfice des entreprises et des salariés, les parties signataires sont convenues des dispositions qui suivent.

## TITRE I

### Dispositions générales

#### Article 1

Dans le cadre de l'accord national professionnel du 6 décembre 1994 portant création d'un OPCA des fonds de formation des entreprises relevant du secteur des Matériaux pour la Construction et l'Industrie, les parties signataires décident :

- d'une part, que les entreprises entrant dans le champ d'application du présent accord devront verser à l'OPCA "FORCEMAT" les contributions de formation pour lesquelles celui-ci a compétence de collecte, dans les conditions fixées au titre II du présent accord ;
- d'autre part, que la mise en oeuvre des dispositions relatives au capital de temps de formation dans les mêmes entreprises doit être assurée dans les conditions fixées au titre III du présent accord.

#### Article 2

Le présent accord s'applique sur l'ensemble du territoire métropolitain, y compris la Corse, aux entreprises entrant dans le champ d'application :

- de la convention collective des industries céramiques de France, c'est à dire exerçant l'une des activités énumérées ci-après par référence aux nomenclatures d'activités et de produits telles qu'elles résultent du décret du 5 septembre 1983 :

- **Industries françaises de produits réfractaires**

- 15.11.01 :

- **Briques, dalles et pièces analogues, réfractaires.**

- 15.11.02 :

- **Produits réfractaires divers en céramique.**

- 15.11.03 :

- **Mortiers réfractaires.**

- **Industries françaises du carreau céramique**

- 15.12.04 :

- **Carreaux en grès ou en terre commune.**

- 15.12.05 :

- **Carreaux en faïence.**
- 15.12.06 :
- **Carreaux en céramique de style mosaïque.**
- **Industries françaises de céramique sanitaire**
- 15.12.01 :
- **Appareils sanitaires en céramique.**
- **Industries françaises de la poterie**
- 15.12.03 :
- **Articles divers en céramique pour usages techniques.**
- 15.13.03 :
- **Vaisselle de ménage en grès ou en terre commune.**
- 15.13.04 :
- **Articles d'ameublement et d'ornementation en céramique.**
- **Industries françaises de la céramique -table et ornementation**
- 15.13.02 :
- **Vaisselle de ménage en faïence.**
- 15.13.04 :
- **Articles d'ameublement et d'ornementation en céramique (faïence d'art, y compris articles funéraires).**
- **Producteurs de matières premières pour la céramique et la verrerie**
- 15.04.01 :
- **Pâtes et émaux céramiques.**
- 15.04.02 :
- **Argiles.**
- 15.04.03 :
- **Terres réfractaires.**
- **Industries françaises du kaolin**
- 15.04.01 :
- **Kaolin**
- **Industries françaises du feldspath**
- 15.04.04 :
- **Feldspath**

- de la convention collective des industries françaises de la Porcelaine, c'est à dire exerçant l'une des activités énumérées ci-après par référence aux nomenclatures d'activités et de produits telles qu'elles résultent du décret du 5 septembre 1983 :

- **Industries françaises de la porcelaine**
- 15.13.01 :
- **Vaisselle de ménage en porcelaine.**
- 15.13.04 :
- **Articles d'ameublement et d'ornementation en porcelaine.**

## **TITRE II**

### **Dispositions relatives à la collecte des contributions par l'OPCA "FORCEMAT"**

#### **Article 3**

A compter du 1er janvier 1996, au titre des salaires payés pendant l'année de référence, les entreprises des Industries Céramiques et de la Porcelaine employant 10 salariés et plus sont tenues de verser à l'OPCA "FORCEMAT" visé à l'article 1 du présent accord la contribution du 0,4% relevant de la participation au développement de la formation professionnelle continue qui est affectée au financement des contrats d'insertion en alternance.

#### **Article 4**

A compter du 1er janvier 1996, au titre des salaires payés pendant l'année de référence, les entreprises des Industries Céramiques et de la Porcelaine employant moins de 10 salariés sont tenues de verser à l'OPCA "FORCEMAT" visé à l'article 1 du présent accord la contribution du 0,1% relative aux formations en alternance.

#### **Article 5**

A compter du 1er janvier 1996, au titre des salaires payés pendant l'année de référence, les entreprises des Industries Céramiques et de la Porcelaine employant 10 salariés et plus sont tenues de verser à l'OPCA "FORCEMAT" visé à l'article 1 du présent accord au moins 50% de l'obligation légale due au titre de la participation au développement de la formation professionnelle continue affectée au plan de formation. Ces entreprises peuvent, si elles le souhaitent, verser à l'OPCA l'intégralité des sommes relatives à leur plan de formation.

#### **Article 6**

A compter du 1er janvier 1996, les entreprises des Industries Céramiques et de la Porcelaine employant moins de 10 salariés sont tenues de verser à l'OPCA "FORCEMAT" visé à l'article 1 du présent accord 0,15% des salaires payés pendant l'année de référence, au titre du développement de la formation professionnelle continue.

#### **Article 7**

A compter du 1er janvier 1996, les entreprises des Industries Céramiques et de la Porcelaine sont tenues d'affecter à l'OPCA "FORCEMAT" visé à l'article 1 du présent accord, avant le 1er mars de l'année suivant celle au titre de laquelle est due la participation au développement de la formation professionnelle continue, un versement égal à 0,1% des salaires payés pendant l'année de référence, en vue du financement du capital de temps de formation.

#### **Article 8**

Les versements des entreprises en faveur de l'apprentissage, admis en exonération de la taxe d'apprentissage à hauteur de 0,2% du montant des salaires payés pendant l'année de référence et qui n'ont pas fait l'objet d'une affectation directe à un ou plusieurs Centres de Formation d'Apprentis (CFA) sont effectués auprès de l'OPCA "FORCEMAT" visé à l'article 1 du présent accord.

## **TITRE III**

### **Dispositions relatives au capital de temps de formation**

## **Article 9**

*(Complété par avenant no 1 du 7 mai 1997, étendu par arrêté du 9 octobre 1997, JO 18 octobre 1997)*

Le capital de temps de formation a pour objet de permettre aux salariés de suivre des actions de formation relevant du plan de formation de l'entreprise, en vue de leur permettre de se perfectionner professionnellement ou d'élargir ou accroître leur qualification.

Les modalités spécifiques de mise en oeuvre du capital de temps de formation dans les entreprises des Industries Céramiques et de la Porcelaine sont les suivantes :

**1** - Les publics éligibles, en priorité, au capital de temps de formation sont :

- les salariés les moins qualifiés, dont le coefficient hiérarchique est inférieur :

\* au niveau II, coefficient 155, dans la classification des ouvriers et ETAM de la convention collective nationale des industries céramiques de France ;

\* à 142 dans les classifications des ouvriers de la convention collective nationale des industries céramiques de France (au niveau III dans les classifications du Kaolin/Feldspath et des Matières Premières pour la Céramique et la Verrerie) ;

\* à 149 dans les classifications des ETAM de la convention collective nationale des industries céramiques de France ;

\* à 122 dans la classification des ouvriers de la convention collective nationale des industries françaises de la Porcelaine ;

\* à 129 dans la classification des ETAM de la convention collective nationale des industries françaises de la Porcelaine ;

- les salariés de tous niveaux rencontrant des difficultés d'adaptation à leur emploi ainsi que ceux devant faire face à des évolutions technologiques ou organisationnelle et, en particulier, ceux âgés de 45 ans et plus.

**2** - Les actions de formation correspondant aux publics définis ci-dessus ont pour objet :

- de permettre l'accès à des formations diplômantes ou qualifiantes,

- d'acquérir une qualification,

- de faciliter l'accès à un nouvel emploi dans l'entreprise,

- d'élargir le champ professionnel d'activité,

- de favoriser l'adaptation aux évolutions des métiers, à l'évolution des technologies et aux mutations d'activité.

**3** - La durée minimale de formation ouverte au titre du capital de temps de formation est de 80 heures.

**3 bis** - Un bilan d'application sera établi à l'issue d'un délai de 2 ans à compter de la date de signature du présent avenant (avenant no 1 du 7 mai 1997) afin d'apprécier si la durée de formation de 80 heures est suffisante pour atteindre les objectifs du capital de temps de formation visés au 2 ci-dessus.

**4** - Pour l'ouverture du droit à utilisation de leur capital de temps de formation, les salariés doivent justifier :

- d'une part, d'une ouverture en qualité de salarié de 48 mois, consécutifs ou non, quelle qu'ait été la nature des contrats de travail, dont 24 mois dans l'entreprise,
- d'autre part, ne pas avoir suivi une action de formation au titre du capital de temps de formation depuis un délai de franchise de 4 années.

**5** - La satisfaction à une demande de formation au titre du capital de temps de formation par un salarié répondant aux conditions fixées au point 4. ci-dessus, peut être différée :

- dans les établissements de 200 salariés et plus, si le pourcentage de salariés simultanément absents au titre du capital de temps de formation dépasse 2% du nombre total de salariés dudit établissement,
- dans les établissements de moins de 200 salariés, si le nombre d'heures demandées au titre du capital de temps de formation dépasse 2% du nombre total des heures de travail effectuées dans l'année.

**6** - Conformément aux dispositions de l'article 70.7 de l'accord national interprofessionnel du 3 juillet 1991 modifié, les actions de formation au titre du capital de temps de formation peuvent être organisées, en partie, pendant les périodes non travaillées par les salariés.

Pour les actions permettant d'acquérir une qualification professionnelle d'une durée supérieure à 300 heures et :

- sanctionnée par un titre ou un diplôme de l'enseignement technologique tel que défini à l'article 8 de la loi du 16 juillet 1971 sur l'enseignement technologique,
- ou définie par la C.N.P.E. des Industries Céramiques,

Une partie de l'action de formation, hors travaux personnels, sera réalisée avec le consentement du salarié hors de son temps de travail, sans donner lieu à rémunération. Cette partie correspondra à 25% de la durée de la formation.

**7** - Dans les 24 mois à compter de la signature du présent accord, la CNPE examinera l'application de ces différentes dispositions qui pourront, à cette occasion, être complétées ou actualisées par accord.

## **Article 10**

Sauf à bénéficier d'autres financements issus d'accords conventionnels ou de participation des pouvoirs publics, les actions conduites en application du capital de temps de formation sont financées :

- pour partie, par la contribution du 0,1% versées à l'OPCA "FORCEMAT" visé à l'article 1 du présent accord, par les entreprises de 10 salariés et plus au titre du capital de temps de formation,
- pour partie, sur le plan de formation des entreprises.

La prise en charge de ces actions de formation, par l'OPCA "FORCEMAT", ne peut être supérieure à la moitié de leur coût, incluant outre les frais pédagogiques, les frais de transport et d'hébergement ainsi que les salaires et charges sociales légales et conventionnelles afférentes à ces actions.

## **Article 11**

Le Conseil d'Administration de l'OPCA "FORCEMAT" définit les critères et l'échéancier au regard desquels sont examinées les demandes de financement présentées par les entreprises. Il mentionne ces critères et cet échéancier dans un document précisant les conditions d'examen des demandes de prise en charge qu'il tient à la disposition des entreprises et des salariés.

## **Article 12**

En cas d'insuffisance financière, le Conseil d'Administration de l'OPCA "FORCEMAT" assure les arbitrages nécessaires. Il procède une fois par trimestre à l'examen de l'activité. Les membres du Conseil d'Administration peuvent avoir accès, à leur demande, aux dossiers présentés par les entreprises.

## **Article 13**

Tout salarié relevant de publics prioritaires et remplissant les conditions d'ancienneté et de délai de franchise définies dans le présent accord peut demander à son employeur, par écrit, à participer, au titre du capital de temps de formation dans l'entreprise, à des actions de formation relevant du capital de temps de formation. En cas de refus de l'employeur, les raisons de ce refus sont communiquées à l'intéressé et au comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel.

## **Article 14**

Si la demande est acceptée par l'entreprise, cette dernière dépose un dossier de prise en charge des dépenses afférentes aux actions de formation concernées, compte tenu de la décision de l'OPCA "FORCEMAT" relative au refus ou à l'acceptation totale ou partielle de prise en charge du dossier de demande de financement présenté par l'entreprise. Cette dernière fait connaître, par écrit, à l'intéressé son accord ou les raisons du rejet de sa demande.

## **Article 15**

Lorsque toutes les demandes présentées dans le cadre des articles 13 et 14 ci-dessus n'ont pu faire l'objet d'une prise en charge par l'OPCA "FORCEMAT", les demandes à satisfaire en priorité sont, dans l'ordre, celles qui sont formulées par :

- les salariés dont la demande de départ en formation au titre du capital de temps de formation a déjà fait l'objet d'un rejet de la part de l'entreprise,
- les salariés n'ayant jamais bénéficié dans l'entreprise d'une action de formation au titre du capital de temps de formation.

## **Article 16**

Le présent accord est établi en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis 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.

## **Article 17**

Toute organisation syndicale représentative des salariés ou des employeurs non signataire du présent accord pourra y adhérer par simple déclaration auprès de l'organisme compétent. Elle devra également aviser, par pli recommandé, toutes les organisations signataires.

Porcelaine française (Industries) : rattachement de ce secteur à la CCN

# Avenant n° 33 du 5 mai 1999

Étendu par arrêté du 19 octobre 1999, JO 30 octobre 1999 (à l'exclusion du secteur de la céramique d'art exclu de l'extension)

## Signataires :

### Organisation(s) patronale(s) :

Confédération des industries céramiques de France ;  
Syndicat national de la porcelaine française.

### Syndicat(s) de salariés :

CGT  
CGT-FO ;  
BATI-MAT-TP-CFTC ;  
CFDT ;  
SCAMIC-CGC.

## Préambule

Les entreprises adhérentes au Syndicat National de la Porcelaine française regroupent 3000 salariés sur les 15300 du secteur céramique. Les parties signataires, constatent que cela ne justifie plus l'existence d'une Convention Collective nationale spécifique, elles ont donc décidé d'adhérer à la Convention Collective des Industries Céramiques de France.

Cette adhésion ne doit pas conduire à réduire les avantages qu'apportait la Convention de la Porcelaine française aux salariés, ni à pénaliser les entreprises par un accroissement des coûts salariaux, hors l'incidence du changement de classifications.

Cette adhésion ne doit pas non plus conduire à créer des différences de rémunération entre les anciens salariés et les nouveaux embauchés. Les parties signataires s'engagent donc à garantir aux salariés nouvellement embauchés un salaire égal à travail égal.

En conséquence, il est convenu ce qui suit

## Article 1 : Champ d'application

Le champ d'application de la Convention Collective Nationale des Industries Françaises de la Porcelaine s'étendait aux rapports de travail entre les employeurs et le personnel des deux sexes des établissements métropolitains appartenant aux industries énumérées ci-après par référence à la nomenclature des activités économiques telle qu'elle résultait du décret du 9 avril 1959 :

- 317-01 Vaisselle et objets mobiliers en porcelaine
- 15-13 Fabrication de vaisselle de ménage en céramique
- les organismes professionnels des activités énumérées ci-dessus relevant des numéros 77-15 et 986-4 de la nomenclature des activités économiques.

Conformément à l'article L. 132-16 du Code du Travail, ce champ d'application sera désormais couvert par la Convention Collective Nationale des Industries Céramiques de France du 6 juillet 1989. Dans un souci d'harmonisation des nomenclatures d'activités et de produits, il le sera dans les termes suivants : se reporter à l'article G1 (ancien) de la convention collective.

## Article 2 : Congés supplémentaires d'ancienneté

Les salariés, relevant d'établissements rattachés aux Industries françaises de la porcelaine, qui totalisent au moins 15 ans d'ancienneté dans l'entreprise bénéficient d'un supplément de jours de congés conformément au tableau suivant :

Temps d'ancienneté dans l'entreprise	Congés supplémentaires en jour ouvrable
15	1
20	2
25	4
30	6

Lors de l'adhésion à la Convention Collective des Industries Céramiques, les salariés relevant de la CCN Porcelaine à la date de signature du présent avenant continueront à bénéficier de ces congés d'ancienneté. Le temps d'ancienneté sera apprécié en totalisant le temps passé dans la même entreprise, couverte successivement par la CCN Porcelaine, puis par la CCN des Industries céramiques.

### **Article 3 / Complément annuel de rémunération des ouvriers**

Le complément annuel de rémunération, tel que défini à l'article O 15 de la Convention Collective nationale des industries françaises de la porcelaine (prime de vacances et gratification de fin d'année), après déduction de la prime de vacances telle que définie à l'article O 16 de la Convention Collective nationale des industries Céramiques de France, clauses particulières au personnel ouvrier, continuera à être versé en décembre, sauf accord ou usage d'entreprise.

Indépendamment de la périodicité des versements, le complément annuel de rémunération n'entre pas dans la comparaison avec le SMIC.

Pour le personnel ouvrier, relevant de la Convention Collective nationale des industries françaises de la Porcelaine, présent dans l'entreprise à la date d'application du présent avenant telle que définie à l'article 16, le complément annuel de rémunération sera pris en compte pour la comparaison avec le salaire minimum conventionnel de la Convention Collective nationale des Industries Céramiques de France, en dérogation à l'article O 13 de cette même convention.

### **Article 4 : Complément annuel de rémunération des ETAM**

Le complément annuel de rémunération, tel que défini à l'article E 14 de la Convention Collective nationale des industries françaises de la Porcelaine (prime de vacances et gratification de fin d'année), après déduction de la prime de vacances telle que définie à l'article E 14, 14° alinéa de la Convention Collective nationale des Industries Céramiques de France, clauses particulières au personnel ETAM, continuera à être versé en décembre, sauf accord ou usage d'entreprise.

Indépendamment de la périodicité des versements, le complément annuel de rémunération n'entre pas dans la comparaison avec le SMIC.

Pour le personnel ETAM, relevant de la Convention Collective nationale des industries françaises de la porcelaine, présent dans l'entreprise à la date d'application du présent avenant telle que définie à l'article 16, le complément annuel de rémunération sera pris en compte pour la comparaison avec le salaire minimum conventionnel de la Convention Collective nationale des Industries Céramiques de France, en dérogation de l'article E 16 de cette même convention.

## **Article 5 : Complément annuel de rémunération des Cadres**

Le complément annuel de rémunération, tel que défini à l'article C 21 de la Convention Collective nationale des industries françaises de la Porcelaine, sera, en accord avec le cadre concerné, intégré par douzième au salaire de base ou bien les contrats de travail du personnel cadre seront modifiés afin d'y introduire le versement contractuel d'une gratification dont le montant sera égal au complément de rémunération que percevait le salarié.

Pour le personnel Cadre, relevant de la Convention Collective nationale des Industries françaises de la porcelaine, présent dans l'entreprise à la date de signature du présent accord, le complément annuel de rémunération sera pris en compte pour la comparaison avec le salaire minimum conventionnel.

## **Article 6 : Prime d'ancienneté du personnel ETAM**

Le personnel ETAM qui relevait de la CCN Porcelaine et dont le calcul de la prime d'ancienneté s'effectuait sur le salaire réel, continuera à bénéficier de cette disposition.

L'évolution des taux reste inchangée et garanti dans le temps.

Temps d'ancienneté	Taux %
3	3
6	6
9	9
12	12
15	15

## **Article 7 : Prime de panier**

Le personnel ouvrier qui relevait de la CCN Porcelaine et dont le calcul de la prime de panier s'effectuait sur deux fois le salaire minimum horaire garanti du coefficient 120, continueront à bénéficier de ce montant, tant qu'il restera plus favorable que le versement du forfait de panier prévu à l'article O.3 des clauses particulières du personnel ouvrier de la CCN céramique.

## **Article 8 : Prime d'ancienneté du personnel Cadre**

En accord avec le cadre concerné, la prime d'ancienneté, telle que définie à l'article C 20 de la Convention Collective nationale des Industries Françaises de la Porcelaine, sera intégrée aux appointements de base du personnel cadre, dès le rattachement à la Convention Collective Nationale des Industries Céramiques de France ou lui sera maintenue, à titre individuel, dans l'état à la date d'application du présent avenant.

Les possibilités d'évolution de carrière des Cadres, dont le coefficient n'aura pas changé depuis trois ans, feront l'objet d'un examen particulier, lors d'un entretien entre l'employeur et l'intéressé.

## **Article 9 : Classifications**

Les entreprises qui relevaient de la Convention Collective des Industries françaises de la porcelaine, devront mettre en place les classifications de la Convention Collective Nationale des Industries Céramiques de France selon les modalités suivantes :

### **1 - Procédure de concertation**

La mise en oeuvre détaillée de la grille dans l'entreprise devra faire l'objet d'une procédure de concertation à tous les niveaux. Toutes les entreprises pourvues d'organisations syndicales de salariés représentatives devront négocier un accord de mise en place des nouvelles

classifications, concernant les sept étapes citées ci-dessous. À défaut d'organisations syndicales dans l'entreprise, l'employeur consultera les institutions représentatives du personnel.

En tout état de cause, les modalités pratiques de mise en oeuvre des nouvelles classifications devront respecter le canevas suivant :

- 1 - Information du personnel sur le dispositif d'ensemble,
- 2 - Description de l'emploi,
- 3 - Validation du contenu de l'emploi par le titulaire de l'emploi et la hiérarchie,
- 4 - Positionnement de l'emploi dans les niveaux de la grille de classification,
- 5 - Information personnalisée des salariés,
- 6 - Communication en retour de la nouvelle classification des emplois,
- 7 - Communication aux membres de la CNPE des Industries Céramiques de la grille générale des emplois pratiqués dans les entreprises de la Porcelaine.

Le délégué syndical, à la demande du salarié pourra être associé à ces étapes.

Les difficultés collectives de classement nées de l'application du présent accord, n'ayant pas trouvé de solution dans l'entreprise, seront réglées par les dispositions conventionnelles de l'article G 28 de la CCN des Industries céramiques.

L'employeur devra informer chaque salarié, dans le respect des obligations légales, de sa qualification, telle qu'elle résulte du nouveau système conventionnel au plus tard trois mois avant son entrée en vigueur. Le classement effectif lui sera notifié par une attestation écrite. Le bulletin de salaire devra pour être en conformité, reprendre le coefficient, tel que notifié.

## 2 - Conséquences du nouveau classement

Il est entendu qu'il n'y a aucune concordance entre les anciens et les nouveaux coefficients, ni entre l'ancien et le nouveau système de grille de classification.

Lors de la mise en application, le nouveau classement n'entraînera aucune remise en cause de chacun des différents éléments salariaux, y compris la prime d'ancienneté conventionnelle, antérieurement acquis par le salarié : ces différents éléments ne pourront être intégrés au salaire de base, ils resteront distincts sur le bulletin de paie.

Lorsque le salaire réel du salarié restera, après reclassement, supérieur au salaire minimum mensuel conventionnel du nouveau barème, le nombre de points différentiel entre l'ancien et le nouveau coefficient n'entraînera pas obligatoirement un relèvement proportionnel du salaire réel de l'intéressé, sauf accord d'entreprise.

## 3 - Recours et assistance

En cas de contestation individuelle de ce nouveau classement, le salarié peut demander à l'employeur un examen de sa situation, en le notifiant par lettre recommandée avec AR ou remise en main propre. Dans un délai d'un mois maximum après réception de cette demande, l'employeur devra faire connaître sa décision argumentée au salarié au cours d'un entretien pris sur le temps de travail et rémunéré comme tel, lors duquel l'intéressé pourra se faire assister par une personne de son choix, appartenant au personnel de l'entreprise ou à une organisation syndicale représentative au niveau national, qui sera indemnisée dans les mêmes conditions. L'employeur notifiera par écrit sa décision définitive dans un délai maximum de 15 jours calendaires suivants l'entretien. En cas de désaccord persistant, le salarié pourra faire appel à la commission paritaire d'interprétation, telle que définie ci-dessous :

Commission d'interprétation de mise en place des classifications

Les différends individuels non résolus pourront être transmis à une commission d'interprétation de mise en place des classifications paritaire, composée pour le collège des

salariés, d'un représentant par syndicat signataire du présent avenant, pour le collège des employeurs, d'un nombre de représentants égal au nombre de représentants des salariés.

Le salarié et l'employeur, concernés par le litige, ont la faculté de se faire assister d'une personne de leur choix.

La commission d'interprétation de mise en place des classifications a pour attribution de proposer une solution aux conflits individuels survenus à l'occasion de l'application de la mise en place des classifications.

La partie la plus diligente saisit le président du syndicat National de la Porcelaine Française, en lui exposant et transmettant tous les éléments d'appréciation nécessaires sur le ou les points sur lesquels porte le différend.

Le président saisi convoque dans un délai maximal d'un mois les membres de la commission d'interprétation de mise en place des classifications ainsi que les parties. Copie de la requête du demandeur leur est transmise.

Les parties doivent obligatoirement comparaître en personne, sauf motif valable, justifié.

La commission d'interprétation de mise en place des classifications entend les parties et tente de les concilier. La commission peut ajourner sa décision, sans que le report dépasse quinze jours.

Si la conciliation est obtenue, la commission établit un procès-verbal se référant aux thèses exposées, les points sur lesquels a été constaté l'accord, les concessions réciproques, les engagements des parties.

En cas de non-conciliation, la commission le constate par procès-verbal signé.  
Les délibérations de la commission ne sont pas publiques.

Cette procédure conventionnelle ne saurait faire échec à la compétence du Conseil de Prud'hommes (conformément à l'art. L. 511-1 du Code du Travail).

Le temps passé en commission sera payé par l'employeur comme temps de travail effectif.

Les éventuels frais de déplacement engagés par le salarié seront remboursés par l'employeur sur présentation de justificatifs selon les règles habituelles de l'entreprise concernée.

#### **4 - Suivi de l'application dans l'entreprise**

Les problèmes généraux et les particularités d'application de la nouvelle grille de classification seront examinés :

- par les délégués syndicaux dès sa mise en application et à l'occasion de la négociation annuelle prévue par l'article L. 132-27 du Code du Travail,
- par les représentants du personnel selon leurs attributions (Comité d'Entreprise, Délégués du Personnel, CHSCT).

Le plan de formation tient compte de ces avis en vue de proposer des stages de formation qualifiante, si nécessaire.

## **5 - Dispositions transitoires**

Les entreprises disposeront d'un délai de 12 mois à compter de la signature du présent accord pour classer les emplois du personnel Ouvrier et ETAM d'après la nouvelle grille de classification. Ce délai pourra être modifié par accord d'entreprise, sans toutefois excéder seize mois.

La procédure de concertation devra être engagée dans les trois premiers mois suivant la signature du présent avenant et un calendrier établi en accord avec les organisations syndicales ou à défaut le CE ou les DP.

Un bilan d'application sera fait au niveau du Syndicat National de la Porcelaine Française six mois après la signature du présent avenant et au terme de la première année suivant la mise en application des nouvelles classifications. La réunion sera convoquée sur l'initiative du Syndicat National de la Porcelaine et sera composée de trois membres par organisations syndicales signataires du présent avenant.

## **Article 10 : Commission de suivi du présent accord**

Dans le cadre de la négociation annuelle des salaires minima conventionnels de la Convention Collective des Industries Céramiques de France (Article L. 132-12 du Code du Travail), il est créé une Commission de suivi Porcelaine, chargée de vérifier le respect des dispositions du préambule appliquées aux salaires réels.

Nonobstant les obligations prévues aux articles L. 132-27 et suivants du Code du Travail, les entreprises, relevant des codes ,

15.12.03 Articles divers en céramique à usage technique. Articles en porcelaine ;

15.13.01 Vaisselle de ménage en porcelaine ;

15.13.04 Articles d'ameublement et d'ornementation en céramique. Articles en porcelaine, devront à cette occasion, engager des négociations prenant en compte la mise en oeuvre des articles 3 , 4 et 5 du présent accord.

Cette Commission de suivi sera convoquée sur l'initiative du Syndicat national de la Porcelaine et sera composée de trois membres par organisation syndicale.

## **Article 11 : Déplacements exécutés par ordre au service de l'entreprise**

Les dispositions de l'article G 17 de la CCN Porcelaine, concernant les garanties portant sur les déplacements en avion à l'étranger, sont maintenues à titre individuel.

## **Article 12 : Enfant malade**

Les dispositions des articles O 10, E 12 et C 15 de la CCN Porcelaine, concernant l'autorisation d'absence non rémunérée en cas de maladie grave d'un enfant, sont maintenues à tous les salariés hommes ou femmes.

## **Article 13 : Avantages acquis**

Cette adhésion ne remet pas en cause l'existence éventuelle de dispositions plus favorables ayant le même objet dans les entreprises ou établissements.

Les avantages reconnus par la Convention Collective Nationale des Industries Céramiques ne peuvent en aucun cas s'interpréter comme s'ajoutant aux avantages déjà accordés pour le même objet dans les établissements couverts par la CCN Porcelaine jusqu'à son rattachement à la CCN Céramique.

### **Article 14 : Congés d'éducation syndicale**

Les dispositions du dernier alinéa de l'article G10 de la CCN Porcelaine sont maintenues :

« Dans le cadre des articles L. 451-1 et suivants du code du travail, les congés d'éducation syndicale seront rémunérés comme temps de travail pour le seul délégué syndical d'entreprise ou un remplaçant dans les conditions suivantes :

- une semaine par an pour les entreprises employant de 50 à 150 salariés ;
- deux semaines par an pour les entreprises employant plus de 150 salariés. »

### **Article 15 : Extension**

Les parties signataires demandent au Ministère de l'Emploi et de la solidarité, afin d'éviter toute iniquité entre les entreprises adhérentes et non adhérentes au Syndicat National de la Porcelaine Française, une extension rapide du présent avenant.

### **Article 16 : Date d'application du présent avenant**

Le présent avenant s'applique dès sa signature et au plus tard le 30 juin 2000, date butoir de la mise en place des nouvelles classifications, condition nécessaire à l'application du présent avenant.

### **Article 17 : Durée d'application du présent avenant**

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée à partir de sa date d'application.

### **Article 18 : Dénonciation**

Les parties signataires pourront dénoncer en totalité cet avenant, avec préavis de 3 mois, dans le respect des dispositions prévues par la CCN des industries céramiques et l'article L. 132-8 du Code du travail.

### **Article 19 : Dépôt**

Le présent accord 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.

