

Convention collective — texte officiel à jour

Source directe : Légifrance / DILA

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE

Convention collective nationale relative aux conditions de travail du personnel des industries céramiques de France du 6 juillet 1989.

IDENTIFIANT CONVENTION COLLECTIVE

Annuaire officiel des conventions collectives françaises

IDCC 1558

TEXTE DE BASE EN VIGUEUR

Texte de base : Convention collective nationale relative aux conditions de travail du personnel des industries céramiques de France du 6 juillet 1989.

DERNIER AVENANT SALAIRES

Accord du 14 janvier 2025 relatif à l'évolution des salaires minima conventionnels

RÉFÉRENCE LÉGIFRANCE

KALICONT000005635944

URL OFFICIELLE

https://www.legifrance.gouv.fr/conv_coll/id/KALICONT000005635944

DOCUMENT GÉNÉRÉ LE

20 juin 2026 à 00:18

Ce document est généré en direct depuis l'API officielle Légifrance (DILA). Il contient le texte de base intégral et les avenants en vigueur à la date d'édition. Diffusion sous Licence Ouverte 2.0 Etalab. **Document à titre indicatif** — pour toute décision engageant vos droits (litige, contentieux, négociation salariale), consultez un professionnel du droit social.

Sommaire

Texte de base	•
Article G 15	•
Article G 28	•
Article G 27	•
Article G 26	•
Article G 10	•
Article G 31	•
Article G 9	•
Article G 30	•
Article G 8	•
Article G 29	•
Article G 7	•
Article G 28	•
Article G 14	•
Article G 13	•
Article G 12	•
Article G 11	•
Article G 6	•
Article G 5	•
Article G 25	•
Article G 16	•
Article G 1	•
Article G 20	•
Article	•
Article G 19	•
Article G 18	•
Article G 17	•
Article G 24	•
Article G 4	•
Article G 23	•
Article G 23	•
Article G 3	•
Article G 22	•
Article G 2	•
Article G 2 BIS	•
Article G 21	•
Avenant salaires en vigueur	•
Article 1er	•
Article 2	•
Article 3	•
Article 4	•
Article 5	•
Article 6	•
Article 7	•
Article 8	•

Article 9	•
Article 10	•
Article	•
Article	•
Article	•
Avenant : Annexe à l'article G 11 convention collective du 6 juillet 1989	•
Article	•
Avenant : Avenant n° 3 du 10 décembre 2002 portant modification de la liste des CQP	•
Article	•
Article 4	•
Article 3	•
Article 2	•
Article 1	•
Article 5	•
Article	•
Avenant : Avenant du 29 avril 2003 relatif à la décision de la commission nationale paritaire de l'emploi	•
Article	•
Avenant : Décision du 29 avril 2005 de la commission nationale paritaire de l'emploi relative à l'apprentissage	•
Article	•
Avenant : Accord du 20 avril 2010 relatif à l'apprentissage	•
Article	•
Avenant : Accord du 27 avril 2011 relatif au financement des contrats de professionnalisation	•
Article	•
Article 1er	•
Article 2	•
Avenant : Accord du 17 avril 2012 relatif au financement des CFA et aux périodes de professionnalisation	•
Article	•
Article 1er	•
Article 2	•
Avenant : Accord du 16 avril 2013 relatif au financement des CFA et aux périodes de professionnalisation	•
Article	•
Article 1er	•
Article 2	•
Avenant : Avenant du 29 septembre 2015 relatif aux nouvelles classifications et aux salaires minima conventionnels au 1er janvier 2017	•
Article	•
Article	•
Article	•
Article	•
Article	•
Article 6	•
Article 6.1	•
Article 6.2	•
Article 7	•
Article 8	•
Article 9	•
Article 10	•
Article 11	•

Article 12	•
Article 13	•
Article 14	•
Article	•
Article 1.1	•
Article 1.2	•
Article 1.3	•
Article 1.3.1	•
Article 1.3.2	•
Article 2.1	•
Article 2.2	•
Article 2.3	•
Article 3.1	•
Article 3.2	•
Article 3.3	•
Article 3.4	•
Article 3.5	•
Article 3.6	•
Article 3.7	•
Article 3.8	•
Article 3.9	•
Article 3.10	•
Article 4	•
Article 5	•
Article 5.1	•
Article 5.2	•
Article 5.3	•
Article	•
Avenant salaires : Avenant n° 12 du 5 février 1993 relatif aux salaires des ouvriers	•
Article	•
Avenant salaires : Avenant n° 45 du 15 mars 2016 relatif aux salaires	•
Article	•
Article 1er	•
Article 2	•
Article 3	•
Article 4	•
Article 5	•
Article 6	•
Article 6.1	•
Article 6.2	•
Article 6.3	•
Article 6.4	•
Article	•
Article	•
Avenant salaires : Avenant du 30 septembre 2022 relatif à l'évolution des salaires minima conventionnels des personnels ouvriers, ETAM et cadres	•
Article 1er	•
Article 2	•

Article 3	•
Article 4	•
Article 5	•
Article 6	•
Article 7	•
Article 8	•
Article 9	•
Article	•
Article	•
Article	•
Lexique	•

Texte de base

Texte de base : Convention collective nationale relative aux conditions de travail du personnel des industries céramiques de France du 6 juillet 1989.

ART. G 15 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 trois représentants par organisation syndicale, dont le représentant permanent.

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

NOTA

(1) : Par représentant permanent, il faut entendre la personne mandatée et rémunérée par son organisation syndicale de salariés.

Par délégué, il faut entendre la personne mandatée par son organisation syndicale de salariés et rémunérée par son entreprise.

1. Missions de la commission paritaire nationale d'interprétation et de conciliation

La commission paritaire nationale d'interprétation et de conciliation a pour rôle :

- de veiller à une exacte application des dispositions conventionnelles ;
- de régler les difficultés d'interprétation donnant lieu à des litiges de portée collective relatifs à l'application dans les entreprises de la branche des dispositions de la présente convention collective, de ses annexes ou de ses avenants et de l'ensemble des accords collectifs conclus au niveau de la branche ;
- d'examiner les différends d'ordre individuel, en lien avec l'application d'une ou plusieurs clause (s) de la convention collective, de ses annexes ou de ses avenants et de l'ensemble des accords collectifs conclus au niveau de la branche, n'ayant pu trouver de solution dans le cadre de l'entreprise ;
- de rechercher amiablement la solution aux conflits collectifs nés de l'application de la convention collective, de ses annexes ou de ses avenants et de l'ensemble des accords collectifs conclus au niveau de la branche.

2. Composition de la commission paritaire nationale d'interprétation et de conciliation

2.1. Membres de la commission paritaire nationale d'interprétation et de conciliation

La commission paritaire nationale d'interprétation et de conciliation comprend un représentant titulaire et un représentant suppléant de chaque organisation syndicale de salariés représentative dans la branche et un nombre égal de représentants de l'organisation professionnelle d'employeurs.

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

Cette désignation est valable pour une durée déterminée de 4 ans. Les mandats des représentants peuvent être annulés et remplacés à tout moment par écrit (courrier simple) adressé au secrétariat de la commission.

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

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

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

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

2.2. Présidence de la commission d'interprétation

La commission paritaire nationale d'interprétation et de conciliation procède, au début de chaque séance, à la désignation en son sein d'un (e) président (e) et d'un (e) vice-président (e).

Le poste de président doit être assuré alternativement par un représentant patronal et un représentant salarié. Le poste de vice-président est automatiquement occupé par un représentant de l'autre collègue.

Le président et le vice-président sont désignés par leur collègue respectif.

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

Le président et le vice-président représentent ensemble la commission dans le cadre de ses activités.

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

3. Secrétariat

Le secrétariat de la commission est assuré par la confédération des industries céramiques de France.

Le secrétariat a pour mission :

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

4. Saisine de la commission

La commission paritaire nationale d'interprétation et de conciliation est obligatoirement saisie :

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

Toute demande devra être adressée au secrétariat de la commission par lettre recommandée avec avis de réception.

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

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

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

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

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

5. Fonctionnement de la commission paritaire nationale d'interprétation et de conciliation

5.1. Déroulement des réunions

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

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

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

Le président ou le vice-président dirige les débats et veille au bon déroulement des séances.

Le secrétariat rédige, dans un délai maximum de 3 mois, les comptes-rendus des réunions et avis, sous le contrôle des président et vice-président de la commission paritaire nationale d'interprétation et de conciliation. Si la rédaction d'un extrait de décision s'avère utile, ce dernier devra être rédigé dans un délai maximum de 1 mois.

La commission paritaire nationale d'interprétation et de conciliation ne peut valablement délibérer que si au moins 3 membres titulaires (ou suppléant en remplacement d'un titulaire absent) par collège sont présents.

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

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

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

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

Le refus d'une partie au litige de comparaître devant la commission entraîne, de facto, un procès-verbal de non-conciliation.

Les procès-verbaux et avis sont adressés, par le secrétariat de la commission, dans un délai maximum de 3 mois suivant la date de la réunion :

- aux parties au litige ou au conflit ;
- à l'ensemble des membres de la commission ;
- aux organisations syndicales signataires de la convention collective et aux organisations syndicales représentatives dans la branche.

Il est tenu au siège de la commission paritaire nationale d'interprétation et de conciliation un registre de ces procès-verbaux et avis.

5.2. Fonctionnement de la commission dans son rôle d'interprétation

La commission est chargée d'examiner et de tenter de régler toute difficulté d'interprétation de la convention collective, de ses annexes, de ses avenants et des accords collectifs conclus au niveau de la branche, dans le cadre de sa saisine.

Dans ce cadre, la commission peut :

– soit émettre une décision motivée sur l'interprétation à donner sur une ou plusieurs clauses sur lesquelles porte le différend. Cette décision s'impose à chaque partie dès lors qu'elle aura recueilli au moins 2/3 des voix des membres présents ;

Lorsque la commission rend sa décision à l'unanimité, cette dernière aura valeur d'avenant à la convention collective.

Lorsque la commission rend sa décision à la majorité des 2/3, cette dernière aura valeur d'avis ;

– soit constater la nécessité de modifier une clause litigieuse et renvoyer l'examen de ladite clause à la procédure de révision de l'article G 30 b de la convention collective. Dans ce cas, des négociations sur la modification de la clause d'origine s'engageront au plus tard dans les 30 jours suivant la décision de la commission paritaire nationale d'interprétation.

5.3. Fonctionnement de la commission dans son rôle de conciliation de litiges individuels

La commission peut être saisie de tout litige opposant un salarié de la branche à la direction de son entreprise, dès lors que le différend a pour origine une difficulté en rapport à une disposition de la convention collective.

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

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

– si le litige tient à une difficulté d'application d'une ou plusieurs clause (s) conventionnelle (s) et dans l'hypothèse où les parties n'ont pas réussi à concilier, la commission rend une décision à la majorité des 2/3 des voix des membres présents ;

Dans sa mission de conciliation, la commission n'ayant pas de compétence d'arbitrage, les parties qui refusent de se soumettre à la décision de la commission recouvrent leur liberté d'utiliser les voies de recours de droit qui leur sont ouvertes ;

– si le litige tient à une difficulté d'interprétation d'une clause conventionnelle, il est procédé comme prévu par les dispositions de l'article G 28.5.2 de la convention collective. Les parties au litige sont tenues de respecter la décision de la commission, à moins que celle-ci ait décidé de renvoyer la question à la procédure de révision.

5.4. Fonctionnement de la commission dans son rôle de conciliation de litiges collectifs

La commission est chargée de rechercher une solution à l'amiable aux conflits collectifs qui lui sont soumis.

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

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

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

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

6. Indemnisation des membres de la commission

Pour participer aux réunions de la commission paritaire nationale d'interprétation et de conciliation, les autorisations d'absence sont accordées par les employeurs aux salariés mandatés par leur organisation syndicale en application de l'accord de branche du 12 novembre 2015 relatif au fonctionnement des instances paritaires de la convention collective des industries céramiques de France.

Les frais de déplacement, de repas et d'hébergement occasionnés par la participation aux réunions de la commission seront remboursés par la CICF en application des règles définies par l'accord de branche du 12 novembre 2015 relatif au fonctionnement des instances paritaires de la convention collective des industries céramiques de France.

ART.
G
26

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 à la 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.

ART.
G
10

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.

ART.
G
31

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](#).

ART.
G
9

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 ([art. 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 accusé 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.

ART. a) Durée

G
30

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 accusé 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.

ART. Conditions de travail des jeunes

G
8

Les dispositions particulières du travail des jeunes sont réglées conformément à la loi ([art. 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 dix-sept 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.

ART.

G
29

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

ART.

G
7

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.

1. Missions de la commission paritaire nationale d'interprétation et de conciliation

La commission paritaire nationale d'interprétation et de conciliation a pour rôle :

- de veiller à une exacte application des dispositions conventionnelles ;
- de régler les difficultés d'interprétation donnant lieu à des litiges de portée collective relatifs à l'application dans les entreprises de la branche des dispositions de la présente convention collective, de ses annexes ou de ses avenants et de l'ensemble des accords collectifs conclus au niveau de la branche ;
- d'examiner les différends d'ordre individuel, en lien avec l'application d'une ou plusieurs clause (s) de la convention collective, de ses annexes ou de ses avenants et de l'ensemble des accords collectifs conclus au niveau de la branche, n'ayant pu trouver de solution dans le cadre de l'entreprise ;
- de rechercher amiablement la solution aux conflits collectifs nés de l'application de la convention collective, de ses annexes ou de ses avenants et de l'ensemble des accords collectifs conclus au niveau de la branche.

2. Composition de la commission paritaire nationale d'interprétation et de conciliation

2.1. Membres de la commission paritaire nationale d'interprétation et de conciliation

La commission paritaire nationale d'interprétation et de conciliation comprend un représentant titulaire et un représentant suppléant de chaque organisation syndicale de salariés représentative dans la branche et un nombre égal de représentants de l'organisation professionnelle d'employeurs.

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

Cette désignation est valable pour une durée déterminée de 4 ans. Les mandats des représentants peuvent être annulés et remplacés à tout moment par écrit (courrier simple) adressé au secrétariat de la commission.

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

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

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

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

2.2. Présidence de la commission d'interprétation

La commission paritaire nationale d'interprétation et de conciliation procède, au début de chaque séance, à la désignation en son sein d'un (e) président (e) et d'un (e) vice-président (e).

Le poste de président doit être assuré alternativement par un représentant patronal et un représentant salarié. Le poste de vice-président est automatiquement occupé par un représentant de l'autre collège.

Le président et le vice-président sont désignés par leur collège respectif.

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

Le président et le vice-président représentent ensemble la commission dans le cadre de ses activités.

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

3. Secrétariat

Le secrétariat de la commission est assuré par la confédération des industries céramiques de France.

Le secrétariat a pour mission :

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

4. Saisine de la commission

La commission paritaire nationale d'interprétation et de conciliation est obligatoirement saisie :

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

Toute demande devra être adressée au secrétariat de la commission par lettre recommandée avec avis de réception.

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

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

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

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

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

5. Fonctionnement de la commission paritaire nationale d'interprétation et de conciliation

5.1. Déroulement des réunions

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

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

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

Le président ou le vice-président dirige les débats et veille au bon déroulement des séances.

Le secrétariat rédige, dans un délai maximum de 3 mois, les comptes-rendus des réunions et avis, sous le contrôle des président et vice-président de la commission paritaire nationale d'interprétation et de conciliation. Si la rédaction d'un extrait de décision s'avère utile, ce dernier devra être rédigé dans un délai maximum de 1 mois.

La commission paritaire nationale d'interprétation et de conciliation ne peut valablement délibérer que si au moins 3 membres titulaires (ou suppléant en remplacement d'un titulaire absent) par collège sont présents.

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

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

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

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

Le refus d'une partie au litige de comparaître devant la commission entraîne, de facto, un procès-verbal de non-conciliation.

Les procès-verbaux et avis sont adressés, par le secrétariat de la commission, dans un délai maximum de 3 mois suivant la date de la réunion :

- aux parties au litige ou au conflit ;
- à l'ensemble des membres de la commission ;
- aux organisations syndicales signataires de la convention collective et aux organisations syndicales représentatives dans la branche.

Il est tenu au siège de la commission paritaire nationale d'interprétation et de conciliation un registre de ces procès-verbaux et avis.

5.2. Fonctionnement de la commission dans son rôle d'interprétation

La commission est chargée d'examiner et de tenter de régler toute difficulté d'interprétation de la convention collective, de ses annexes, de ses avenants et des accords collectifs conclus au niveau de la branche, dans le cadre de sa saisine.

Dans ce cadre, la commission peut :

– soit émettre une décision motivée sur l'interprétation à donner sur une ou plusieurs clauses sur lesquelles porte le différend. Cette décision s'impose à chaque partie dès lors qu'elle aura recueilli au moins 2/3 des voix des membres présents ;

Lorsque la commission rend sa décision à l'unanimité, cette dernière aura valeur d'avenant à la convention collective.

Lorsque la commission rend sa décision à la majorité des 2/3, cette dernière aura valeur d'avis ;

– soit constater la nécessité de modifier une clause litigieuse et renvoyer l'examen de ladite clause à la procédure de révision de l'article G 30 b de la convention collective. Dans ce cas, des négociations sur la modification de la clause d'origine s'engageront au plus tard dans les 30 jours suivant la décision de la commission paritaire nationale d'interprétation.

5.3. Fonctionnement de la commission dans son rôle de conciliation de litiges individuels

La commission peut être saisie de tout litige opposant un salarié de la branche à la direction de son entreprise, dès lors que le différend a pour origine une difficulté en rapport à une disposition de la convention collective.

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

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

– si le litige tient à une difficulté d'application d'une ou plusieurs clause (s) conventionnelle (s) et dans l'hypothèse où les parties n'ont pas réussi à concilier, la commission rend une décision à la majorité des 2/3 des voix des membres présents ;

Dans sa mission de conciliation, la commission n'ayant pas de compétence d'arbitrage, les parties qui refusent de se soumettre à la décision de la commission recouvrent leur liberté d'utiliser les voies de recours de droit qui leur sont ouvertes ;

– si le litige tient à une difficulté d'interprétation d'une clause conventionnelle, il est procédé comme prévu par les dispositions de l'article G 28.5.2 de la convention collective. Les parties au litige sont tenues de respecter la décision de la commission, à moins que celle-ci ait décidé de renvoyer la question à la procédure de révision.

5.4. Fonctionnement de la commission dans son rôle de conciliation de litiges collectifs

La commission est chargée de rechercher une solution à l'amiable aux conflits collectifs qui lui sont soumis.

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

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

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

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

6. Indemnisation des membres de la commission

Pour participer aux réunions de la commission paritaire nationale d'interprétation et de conciliation, les autorisations d'absence sont accordées par les employeurs aux salariés mandatés par leur organisation syndicale en application de l'accord de branche du 12 novembre 2015 relatif au fonctionnement des instances paritaires de la convention collective des industries céramiques de France.

Les frais de déplacement, de repas et d'hébergement occasionnés par la participation aux réunions de la commission seront remboursés par la CIOF en application des règles définies par l'accord de branche du 12 novembre 2015 relatif au fonctionnement des instances paritaires de la convention collective des industries céramiques de France.

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 mœurs, 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 (art. [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](#).

Dans les entreprises, au-delà de 50 salariés et quel qu'en 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 cinq 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 ([art. R. 236-15 du code du travail](#)).

Les parties contractantes s'emploient à respecter et à faire observer les dispositions légales ([art. 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 CHSCT ;

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 CHSCT 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 CHSCT, 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 CHSCT 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 huit jours pour cause d'accident du travail, après une absence d'au moins vingt et un jours pour cause de maladie ou d'accident non professionnel et en cas d'absences répétées pour raison de santé. Le médecin du travail doit être informé de tout arrêt de travail d'une durée inférieure à huit 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 7° et 8° 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 ([art. R. 232-11 et suivants](#)).

A 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 n° 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 n° 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 des 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 Assedic, 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 aux clauses générales. *Annexe à l'article G 11*

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.

A 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 bénéficiaire, 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 de prévoyance dont les cotisations sont assurées, en partie, par l'employeur.

ART.
G 5

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.

ART.
G 25

Les inventions des membres du personnel de l'entreprise sont régies par les dispositions de la loi n° 68-1 du 2 janvier 1968 sur les brevets d'invention, modifiée par la loi n° 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.

Première 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.

Deuxième 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 (première 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.

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 dix salariés, les congés rémunérés à ce titre ne sauraient être inférieurs à trois 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.

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 n° 92-1129 du 2 octobre 1992.

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 porcelaine :

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.

NOTA

Par [arrêté ministériel du 16 novembre 2018](#), pris en application de l'[article L. 2261-32 du code du travail](#) relatif à la restructuration des branches professionnelles, le champ d'application de la [convention collective nationale du personnel de la céramique d'art](#) (IDCC 1800) a fusionné avec celui de la convention collective nationale relative aux conditions de travail du personnel des industries céramiques de France (IDCC 1558), désignée comme branche de rattachement.

Dans un délai maximal de 5 ans à compter de l'entrée en vigueur de la fusion des champs, les stipulations des conventions collectives concernées peuvent être maintenues, dans l'attente de la conclusion d'un accord remplaçant par des stipulations communes les stipulations régissant des situations équivalentes dans chacune des conventions. A défaut d'accord au terme de ce délai, les stipulations de la convention rattachée cessent de s'appliquer, à l'exception de celles régissant des situations spécifiques (Conseil constitutionnel, [décision n° 2019-816 QPC du 29 novembre 2019](#)).

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.

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'il 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 collège.

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

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.

ART.

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 (1) :

- 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.

La présente convention comporte :

- des clauses générales applicables à toutes les catégories de personnel, codifiées articles G ;
- une annexe applicable au personnel "Ouvriers", codifiée articles O ;
- une annexe applicable au personnel "ETAM" (employés, techniciens et agents de maîtrise), codifiée articles E ;
- une annexe applicable au personnel "Cadres", codifiée articles C.

CLAUSES GENERALES

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.

NOTA

(1) Respectivement publiées au Journal officiel sous les numéros suivants : 3080, 3077, 3057, 3024, 3089, 3096 et 3088.

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 n° 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.

1. 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.

A 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 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.

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.

2. 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 dix-huit 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 0,3 p. 100 formation continue, jusque-là tous deux versés directement par les entreprises au Trésor. Les entreprises peuvent engager elles-mêmes ces types d'actions 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.

ART. G 18 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 seize à vingt-cinq 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 S. M. I. C. et son montant varie pour chaque semestre d'apprentissage. Ce pourcentage ne saurait être inférieur à 50 p. 100 du S. M. I. C.

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 p. 100 de la masse salariale de l'entreprise.

ART.
G
17

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

A.-Election 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 quarante-cinquième 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 collègues 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.

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](#).

ART.
G
24

Toute personne salariée des industries céramiques totalisant vingt 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 CICF.

ART.
G
4

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 quatre ans et que l'intéressé n'ait pas eu entre-temps d'autre activité salariée.

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.

ART.
G
23

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.

ART.
G
23

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

- mariage ou PACS 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 sœur 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 perte de salaire et doivent être pris autour des jours entourant 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 ou les cas de décès ouvrant droit à la prise de congés exceptionnels interviennent pendant la période prévue pour ses congés payés, l'absence du salarié est prolongée d'une durée égale à celle de son congé exceptionnel.

Il est accordé au salarié, sur présentation d'un certificat médical d'hospitalisation, un congé rémunéré de 1 journée par an en cas d'hospitalisation d'un enfant mineur.

ART.
G 3

Le salarié, ETAM 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.

ART.
G
22

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

- 1er janvier ;
- lundi de Pâques ;
- 1er mai ;
- 8 mai ;
- jeudi de l'Ascension ;
- lundi de Pentecôte ;
- 14 juillet ;
- 15 août ;
- 1er novembre ;
- 11 novembre ;
- 25 décembre.

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

ART.
G 2

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 psycho-sociologiques ;
- toute discrimination à l'embauche, notamment l'âge et le lien de parenté avec un membre du personnel.

ART.
G 2
BIS

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.

ART.
G
21

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.

SECTION 2

Avenant salaires en vigueur

Accord du 14 janvier 2025 relatif à l'évolution des salaires minima conventionnels

ART. 1er

Le présent accord s'applique à l'ensemble des entreprises et des salarié(e)s relevant de la convention collective des industries céramiques de France (CCN n° 1558).

ART. 2

La « valeur de base » permettant le calcul des minima conventionnels, telle que visée à l'article 5.3 de l'avenant relatif aux nouvelles classifications professionnelles et aux salaires minima conventionnels des personnels ouvriers, ETAM et cadres du 29 septembre 2015, est portée à 1 811 euros.

ART. 3

La « valeur du point » permettant le calcul des minima conventionnels, telle que visée à l'article 5.3 de l'avenant relatif aux classifications professionnelles et aux salaires minima conventionnels des personnels ouvriers, ETAM et cadres du 29 septembre 2015, reste à 1,24.

ART. 4

Du fait de la revalorisation de la « valeur de base », les salaires minima mensuels conventionnels garantis des personnels ouvriers et ETAM des niveaux A à F sont revalorisés.

Ils figurent dans la grille des salaires minima garantis en annexe I du présent accord, établie sur la base de la durée légale du temps de travail, soit un horaire hebdomadaire de 35 heures ou 151,67 heures mensuelles, ou en horaire équivalent temps plein.

ART. 5

Du fait de la revalorisation de la « valeur de base », les salaires minima annuels conventionnels garantis des personnels cadres des niveaux G à J sont revalorisés.

Ils figurent dans la grille des salaires annuels minima garantis en annexe II du présent accord.

ART. 6

Les parties signataires du présent accord décident de passer la valeur de l'indemnité de panier conventionnelle prévue aux articles O3 et E5 de la convention collective des industries céramiques à 16 € à compter du 1er janvier 2025.

ART. 7

Pour l'application de l'[article L. 2261-23-1 du code du travail](#), les signataires conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés, visées à l'[article L. 2232-10-1 du code du travail](#).

ART. 8

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il entrera en vigueur à compter du 1er janvier 2025.

Il fera l'objet des formalités d'extension prévues par les dispositions légales. Ainsi l'ensemble des entreprises de la branche des industries céramiques seront tenues d'appliquer les dispositions prévues dans ce présent accord à compter de la publication au Journal officiel de l'arrêté d'extension.

Il est établi en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chaque organisation syndicale représentative au niveau de la branche et pour le dépôt à la Direction générale du travail et au conseil de prud'hommes de Paris, dans les conditions légales et réglementaires.

ART.
9

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

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

ART.
10

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

Le présent accord pourra également être dénoncé à tout moment à la demande de l'une ou de plusieurs des parties signataires ou adhérentes dans les conditions prévues par le code du travail.

ART.

Le présent accord a pour objet de revaloriser dans l'industrie céramique les salaires minima conventionnels des salariés ouvriers, ETAM et cadres, sans distinction entre les femmes et les hommes.

Cet accord fait suite à plusieurs réunions organisées en commission mixte paritaire (CMP) présidées par un représentant du ministère du travail – direction générale du travail, afin de confirmer la hiérarchisation des salaires et de prendre en compte la dernière évolution du Smic du 1er novembre 2024 impactant la grille des salaires minima conventionnels.

ART.

Annexe I

Grille des salaires minima mensuels garantis des ouvriers et ETAM des niveaux A à F

(En euros.)

		Valeur du point	Nombre de points	Montant
OE	NA E1	1,24	1	1 812,24
	E2		7	1 819,68
	NB E1		15	1 829,60
	E2		25	1 842
	E3		35	1 854,40
	NC E1		45	1 866,80
	E2		65	1 891,60
	E3		95	1 928,80
	E4		135	1 978,40
	ND E1		175	2 028
	E2		225	2 090
	E3		275	2 152
	E4		325	2 214
	TAM		NE E1	385
E2		445	2 362,80	
E3		505	2 437,20	
E4		565	2 511,60	
NF E1		635	2 598,40	
E2		705	2 685,20	
E3		775	2 772	

Annexe II
Grille des salaires minima annuels garantis des cadres des niveaux G à J

(En euros.)

				Montant	Montant au forfait
Cadres	NG E1	1,24	705	32 222,40	34 477,97
	NG E2		845	34 305,60	36 706,99
	H		1 155	38 918,40	42 810,24
	I		1 716	47 266,08	51 992,69
	J		2 475	58 560	64 416

SECTION 3

Avenant : Annexe à l'article G 11 convention collective du 6 juillet 1989

Source officielle Légifrance

ART. Bulletin de paie non reproduit.

SECTION 4

Avenant : Avenant n° 3 du 10 décembre 2002 portant modification de la liste des CQP

Source officielle Légifrance

ART.

Institut de céramique française

6, Grande-Rue, 92310 Sèvres

tél. : 01-41-14-06-40

fax : 01-41-14-06-41

e-mail : keramcfaAol.com

Certificat de qualification professionnelle

Céramiste

Préambule :

- positionnement ;
- transférabilité des compétences acquises ;
- publics concernés ;
- situation en fin de formation ;
- débouchés possibles, évolution de carrière.

Objectifs généraux du cycle

Référentiel d'activité :

- mission ;
- activités ;
- savoirs associés ;
- compétences.

Référentiel de formation :

- durée ;
- fonctionnement ;
- synthèse des cours, répartition des heures ;
- planification des cours en centre ;
- plan de formation : céramique générale ;
- plan de formation : technologie du modelage ;
- plan de formation : technologie du façonnage ;
- plan de formation : technologie de l'émaillage ;
- plan de formation : technologie de la décoration ;
- plan de formation : calculs professionnels ;
- plan de formation : hygiène et sécurité ;
- plan de formation : dessin technique ;
- plan de formation : dessin d'art ;
- plan de formation : histoire de la céramique.

Evaluation :

- fiche d'évaluation des aptitudes à l'apprentissage ;
- fiche d'évaluation du savoir-être ;
- fiche d'évaluation en entreprise ;
- fiche d'évaluation de travaux en entreprise ;
- fiche d'évaluation en centre de formation ;

- fiche d'évaluation de travaux en centre de formation.

Préambule

Le certificat de qualification professionnelle "céramiste" est le 4e CQP créé dans le cadre de l'accord du 5 novembre 1996 relatif à la formation professionnelle dans les industries céramiques.

Positionnement par rapport au dispositif de formation initiale :

Le CQP "céramiste" ne trouve pas son équivalent dans le dispositif de formation initiale.

Il correspond aux besoins et aux demandes de compétences céramiques des entreprises PME, PMI et artisans, désireuses de recruter ou de faire évoluer du personnel dans les différents secteurs de l'entreprise :

- sa fonction principale est de permettre la qualification des personnels déjà en place dans nos entreprises ;
- sa fonction seconde est de permettre une intégration plus professionnelle de jeunes demandeurs d'emploi dans le cadre de contrats de qualification.

Transférabilité des compétences acquises :

Un CQP est une formation qualifiante qui, pour une branche professionnelle, a même valeur qu'un diplôme. Il est conçu et réalisé de telle manière que cette valeur puisse être également reconnue en dehors de la profession. Pour ce faire, il satisfait à deux exigences :

- un solide niveau de formation générale professionnelle céramique faisant appel à des savoirs transversaux ;
- une formation terrain centrée sur l'acquisition de compétence métier. Pour ce faire, le cursus de formation terrain comporte une mobilité sur plusieurs postes de l'entreprise.

Publics concernés :

Le CQP "céramiste" est ouvert aux 5 types de publics suivants :

- les titulaires d'un diplôme professionnel de niveau V ;
- les personnes ayant accompli la scolarité complète conduisant à un diplôme de niveau IV ;
- les personnels ayant 5 ans d'ancienneté dans les postes de production, dont au moins 2 ans dans l'entreprise d'accueil ;
- les personnes titulaires depuis moins de 5 ans d'un diplôme professionnel et exerçant depuis au moins 2 ans dans l'entreprise d'accueil.

Les éventuels cas particuliers seront soumis sur proposition de l'entreprise à la CPNE.

Situation en fin de formation :

- niveau de formation :

Les stagiaires ayant obtenu le CQP "céramiste" ont acquis un niveau de formation équivalent à un diplôme de niveau V éducation nationale de type BEP ;

- niveau de qualification :

A l'issue de la formation et après avoir satisfait aux épreuves de validation des acquis, le stagiaire sera capable de tenir des emplois de niveau III (coef. 190) à V des classifications céramiques.

Débouchés possibles. - Evolution de carrière :

Pour le professionnel titulaire du CQP "céramiste", les débouchés possibles ainsi que les évolutions de carrière seront en accord avec les dispositions prévues aux articles 4, 5 et 6 de l'avenant n° 25 des classifications céramiques.

Objectifs généraux du cycle

A l'issue du cycle de formation, les participants seront capables de s'adapter à des postes diversifiés dans le cycle de fabrication et d'assurer les fonctions suivantes :

- prévoir et organiser son travail dans le cadre des impératifs de production ;
- détecter les dérives de fonctionnement et anomalies afin de les corriger ou d'en rendre compte précisément ;
- participer à la création et à l'adaptation des produits ;
- assurer sa production dans un esprit client/fournisseur.

Référentiel d'activité CQP "céramiste"

Mission :

- assurer de façon autonome l'activité sur le ou les postes qui lui sont confiés en respectant les objectifs quantitatifs, qualitatifs de production, de sécurité ;

- être capable de participer à l'adaptation des conditions de mise en oeuvre de la production.

Activités (être capable de) :

Dans le respect des règles d'hygiène et de sécurité :

- préparer son poste de travail ;
- démarrer son activité ;
- réaliser sa production dans le respect des critères de régularité, qualité, quantité ;
- réagir de manière appropriée aux divers incidents ou aléas ;
- assurer les contrôles et mettre en place les actions correctives ;
- renseigner les fiches de suivi qualité et de production ;
- participer aux actions d'amélioration dans une logique client/fournisseur ;
- conserver l'état de rangement et de propreté de son poste de travail et en assurer la petite maintenance.

Savoirs associés (connaître) :

- les produits et leurs principaux constituants ;
- les différents procédés de fabrication :
 - façonnage ;
 - modelage ;
 - émaillage ;
 - décoration ;
- son rôle dans le procédé, situation du poste de travail dans une logique client/fournisseur ;
- les équipements, leur fonctionnalité, leur technologie ;
- les bases en dessin, conception, histoire ;
- les bases du contrôle qualité et des procédures associées ;
- les consignes et règles d'hygiène et de sécurité ;
- base en coût de revient atelier.

Compétences (être capable de) :

- inventorier les matériels et matériaux disponibles pour la production ;
- constater, localiser, les défauts d'un équipement et appareils de contrôle, les anomalies sur les matériaux, ou produits semi-finis ;
- identifier les modes opératoires et consignes particulières à la fabrication ;
- appliquer ces modes opératoires et identifier le produit conforme et le produit non conforme ;
- utiliser les outils de base du contrôle qualité ;
- anticiper les risques de dérive par comparaison au modèle de référence ;
- procéder au réglage et à la mise au point des équipements ;
- assurer et contrôler une production ;
- comptabiliser en vue des coûts de revient ;
- remédier dans le cadre de ses compétences aux dérives constatées ;
- s'adapter au changement d'activité nécessaire à la continuité de la production.

Référentiel de formation

Céramiste

Certification de qualification professionnelle

La formation est basée sur un cycle mixte.

Le cycle complet comporte :

- 910 heures de formation en salle ;

- 590 heures de formation en entreprise.

Le temps de formation pour un salarié est fonction des préacquis liés à ses connaissances théoriques et à son activité professionnelle.

La formation en entreprise est réalisée :

- sur divers postes de travail et dans, ou à l'extérieur de l'entreprise ;

- avec tuteur ;

- selon un guide de suivi de formation.

Le guide de suivi de formation permet d'organiser et de suivre la formation dispensée en entreprise.

Certificat de qualification professionnelle "Céramiste"

SYNTHESE DES COURS Nombre d'heures

CERAMIQUE GENERALE

Classification des différents produits.

Genèse des matériaux.

Les différents procédés de mise en oeuvre.

Le séchage.

Comportement des matériaux à la cuisson.

CENTRE : 77

TECHNOLOGIE DU MODELAGE

Les modèles conception

Les différents matériels du modelleur

Principe de conception d'un moule

Matrice ou mère de moules

Le coulage de moules de série.

THEORIE : 105.

PRATIQUE : 105.

ENTREPRISE : 35

TECHNOLOGIE DU FACONNAGE

La préparation des matières premières

Préparation de la barbotine de coulage

Préparation de la masse plastique : l'extrusion

Le coulage / le calibrage / le pressage / l'estampage

La finition

Le séchage

THEORIE : 105.

PRATIQUE : 105.

ENTREPRISE : 35

TECHNOLOGIE : EMAILLAGE ET DECORATION

Les émaux

Les différentes techniques d'émaillage

Réglage des bains d'émaux

Les différents matériels

Cuisson des émaux

Décoration : les différents supports

Décoration : les différents outils

Décoration : les différents produits

Décoration : les différentes techniques

Décoration : les différentes cuissons

THEORIE : 105.

PRATIQUE : 105.

ENTREPRISE : 35

ENTREPRISE : 450

CALCUL PROFESSIONNEL

Les unités

Surfaces et volumes

Les pourcentages

Géométrie

La pression, le débit

CENTRE : 70

HYGIENE ET SECURITE

Les risques liés au métier

Prévention, législation

Geste et posture

THEORIE : 7.

PRATIQUE : 7.

DESSIN TECHNIQUE/DESSIN D'ART

Principe du dessin technique

Lecture de plans

Dessin d'art

Technique de reproduction

Les croquis

Mise en volume

DAO

CENTRE : 70

HISTOIRE DE LA CERAMIQUE

Genèse de la céramique

Histoire des manufactures françaises

Evolution des formes et décors

CENTRE : 28

CONTROLE ET BILAN

CENTRE : 21

ENTREPRISE : 35

TOTAL CENTRE : 910

TOTAL ENTREPRISE : 590

Certificat de qualification professionnelle : "CERAMISTE"

Plannification des cours en centre

NOTA

Certificat de qualification professionnelle : "CERAMISTE" non reproduit mais consultable sur le site : www.journal-officiel.gouv.fr, rubrique : Bulletin officiel des conventions collectives n° 2002-52.

ART. 4 L'obtention d'un CQP peut entraîner une modification de la classification professionnelle 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.

ART. 3

- CQP opérateur procédés industriels des industries céramiques (30 septembre 1997) ;
- CQP décoration manuelle sur porcelaine (7 décembre 1998) ;
- CQP sertissage sur céramique (7 décembre 1998) ;
- CQP céramiste (10 décembre 2002) ;
- CQP décorateur poseur de chromos (21 décembre 2004) ;
- CQP peintre fileur (21 décembre 2004) ;
- CQP peintre décorateur sur biscuit et émail cru (21 décembre 2004) ;
- CQP peintre décorateur émaux d'art (21 décembre 2004) ;
- CQP peintre décorateur sur émail cuit (21 décembre 2004) ;
- CQP décorateur par vaporisation (21 décembre 2004) ;
- CQP opérateur sérigraphie en céramique (21 décembre 2004) ;
- CQP couleur traditionnel (21 décembre 2004) ;
- CQP façonnier pâtes plastiques (21 décembre 2004) ;
- CQP préparateur de pâtes céramiques (21 décembre 2004) ;
- CQP opérateur de tournage en céramique artisanale (21 décembre 2004) ;
- CQP tourneur en céramique artisanale (21 décembre 2004) ;
- CQP préparateur émaux et couleurs (21 décembre 2004) ;
- CQP émailleur par trempage (21 décembre 2004) ;
- CQP émailleur par pulvérisation (21 décembre 2004) ;
- CQP matricier couleur de moules (21 décembre 2004) ;
- CQP conducteur d'équipements thermiques (21 décembre 2004) ;
- CQP technicien de production des entreprises céramiques (21 décembre 2004).

ART. 2 L'accès et la mise en oeuvre de ce CQP seront conformes aux articles 2, 3 et 4 de l'avenant n° 1 du 30 septembre 1997 et à l'accord relatif à la formation professionnelle dans les industries céramiques du 5 novembre 1996.

ART. 1 En application de l'article 6 de l'accord relatif à la formation professionnelle du 5 novembre 1996, il est porté création d'un certificat de qualification professionnelle : le CQP céramiste.

ART.
5 Il sera adressé, chaque année, à la commission nationale paritaire de l'emploi des industries céramiques, un compte rendu de suivi relatif à la mise en oeuvre de ce dispositif.

ART. Nous constatons que l'éducation nationale, compte tenu de la faiblesse des flux concernés, remet de plus en plus en cause l'existence des formations initiales diplômantes préparant aux métiers de la céramique.

Afin de :

- se prémunir contre une disparition brutale des formations céramiques, qui serait préjudiciable aux intérêts des entreprises et des salariés ;
- permettre la professionnalisation reconnue des salariés en place dans le cadre du capital de temps de formation ou de la validation des acquis de l'expérience,

les partenaires sociaux ont décidé d'étendre la liste des certificats de qualification professionnelle (CQP) mis en oeuvre dans la profession.

Avenant : Avenant du 29 avril 2003 relatif à la décision de la commission nationale paritaire de l'emploi

Source officielle Légifrance

ART.

Après avoir examiné dans son ensemble le projet de budget 2003 du CFA de la céramique, tel qu'il sera présenté au conseil d'administration de Forceumat, en justification de la demande de transfert OPCA-CFA,

Compte tenu de la nécessité :

- de renforcer le potentiel apprentissage en céramique industrielle ;
- de continuer les actions de développement de l'apprentissage.

Tous éléments déjà largement discutés,

La commission nationale paritaire de l'emploi des industries céramiques donne au directeur du CFA pour orientation impérative de continuer les actions d'investissements et de promotion de l'apprentissage au cours de l'année 2003.

Cette volonté sera à exprimer clairement, lors de la 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 à l'affectation, sur les fonds de la formation en alternance versés par les entreprises au titre de l'année 2002, d'une somme de 440 000 Euros au CFA de la céramique, sans que cette somme ne puisse excéder le plafond autorisé, conformément à l'accord relatif au financement du CFA de la céramique du 17 juin 1994.

Fait à Paris, le 29 avril 2003.

Avenant : Décision du 29 avril 2005 de la commission nationale paritaire de l'emploi relative à l'apprentissage

Source officielle Légifrance

ART.

Après avoir examiné dans son ensemble le projet de budget 2005 du CFA de la céramique, tel qu'il sera présenté au conseil d'administration de Forcemat, en justification de la demande de transfert OPCA-CFA,

compte tenu de la nécessité :

- de renforcer le potentiel apprentissage en céramique industrielle ;
- de continuer les actions de développement de l'apprentissage,

tous éléments déjà largement discutés, la commission nationale paritaire de l'emploi des industries céramiques donne au directeur du CFA pour orientation impérative de continuer les actions d'investissements et de promotion de l'apprentissage au cours de l'année 2005.

Dans ce sens, les soussignés signataires, membres de la commission nationale paritaire de l'emploi des industries céramiques, donnent un avis favorable à l'affectation d'une somme de 149 000 recueillies au titre de la contribution de 0,15 % versée par les entreprises de moins de 10 salariés et au titre de la contribution de 0,50 % versée par les entreprises d'au moins 10 salariés, au CFA de la céramique. La part ainsi affectée au CFA est limitée en tout état de cause à 30 % des sommes versées par les entreprises relevant du secteur céramique, conformément à l'accord interbranches du 21 juin 2004 relatif au développement de la formation professionnelle tout au long de la vie.

Fait à Paris, le 29 avril 2005.

Avenant : Accord du 20 avril 2010 relatif à l'apprentissage

Source officielle Légifrance

ART.

Après avoir examiné dans son ensemble le projet de budget 2010 des CFA de la céramique, tel qu'il sera présenté au conseil d'administration de FORCEMAT, en justification de la demande de transfert OPCA-CFA ;

Compte tenu de la nécessité de renforcer le potentiel apprentissage en céramique industrielle et de continuer les actions de développement de l'apprentissage, tous éléments déjà largement discutés, la commission nationale paritaire de l'emploi des industries céramiques donne au directeur des CFA pour orientation impérative de continuer les actions d'investissements et de promotion de l'apprentissage au cours de l'année 2010.

Dans ce sens, les soussignés signataires, membres de la commission nationale paritaire de l'emploi des industries céramiques, donnent un avis favorable à l'affectation d'une somme de 250 000 €, recueillie au titre de la contribution de 0,15 % versée par les entreprises de moins de 20 salariés et au titre de la contribution de 0,50 % versée par les entreprises d'au moins 20 salariés, aux CFA de la céramique. La part ainsi affectée aux CFA est limitée en tout état de cause à 30 % des sommes versées par les entreprises relevant du secteur céramique, conformément à l'[accord interbranches du 21 juin 2004](#) relatif au développement de la formation professionnelle tout au long de la vie.

Fait à Paris, le 22 avril 2010.

Avenant : Accord du 27 avril 2011 relatif au financement des contrats de professionnalisation

Source officielle Légifrance

ART.

En application de l'[article L. 6332-16 du code du travail](#), FORCEMAT peut prendre en charge les dépenses de fonctionnement des CFA des industries de la céramique, conformément à [l'accord interbranches du 21 juin 2004](#) relatif au développement de la formation professionnelle tout au long de la vie, il a été convenu ce qui suit :

ART.

1er

La commission nationale paritaire de l'emploi (CPNE) des industries céramiques établit les priorités en matière de développement de l'apprentissage, et en particulier les évolutions souhaitables des effectifs d'apprentis dans les CFA.
La CPNE décide chaque année des montants à affecter aux CFA au vu d'un budget prévisionnel établi par ces derniers, et qui lui est adressé avec toutes justifications nécessaires.

ART.

2

Suite à l'avis favorable rendu par la CPNE des industries céramiques, en date du 27 avril 2011, les signataires confirment leur souhait d'affecter une somme de 510 000 € recueillie au titre de la contribution de 0,15 % versée par les entreprises de moins de 20 salariés et au titre de la contribution de 0,50 % versée par les entreprises d'au moins 20 salariés, aux CFA de la céramique.
La part ainsi affectée aux CFA est limitée en tout état de cause à 30 % des sommes versées par les entreprises relevant du secteur céramique.
Ceci en vue de contribuer au fonctionnement des CFA des industries céramiques.

Avenant : Accord du 17 avril 2012 relatif au financement des CFA et aux périodes de professionnalisation

Source officielle Légifrance

ART.

En application de l'[article L. 6332-16 du code du travail](#), l'OPCA 3+ peut prendre en charge les dépenses de fonctionnement des CFA des industries de la céramique.

Conformément à l'[accord interbranches du 15 septembre 2011](#) relatif au développement de la formation professionnelle, il a été convenu ce qui suit :

ART.

1er

La commission nationale paritaire de l'emploi (CPNE) des industries céramiques établit les priorités en matière de développement de l'apprentissage, et en particulier les évolutions souhaitables des effectifs d'apprentis dans les CFA.

La CPNE décide chaque année des montants à affecter aux CFA au vu d'un budget prévisionnel établi par ces derniers, et qui lui est adressé avec toutes justifications nécessaires.

ART.

2

Suite à l'avis favorable rendu par la CPNE des industries céramiques, en date du 17 avril 2012, les signataires confirment leur souhait d'affecter une somme de 460 000 € recueillie au titre de la contribution de 0,15 % versée par les entreprises de moins de 20 salariés et au titre de la contribution de 0,50 % versée par les entreprises d'au moins 20 salariés, aux CFA de la céramique.

La part ainsi affectée aux CFA est limitée en tout état de cause à 30 % des sommes versées par les entreprises relevant du secteur céramique. Ceci en vue de contribuer au fonctionnement des CFA des industries céramiques.

Avenant : Accord du 16 avril 2013 relatif au financement des CFA et aux périodes de professionnalisation

Source officielle Légifrance

ART.

En application de l'[article L. 6332-16 du code du travail](#), l'OPCA 3+ peut prendre en charge les dépenses de fonctionnement des CFA des industries de la céramique.

Conformément à l'[accord interbranches du 15 septembre 2011](#) relatif au développement de la formation professionnelle, il a été convenu ce qui suit :

ART.

1er

La commission nationale paritaire de l'emploi (CPNE) des industries céramiques établit les priorités en matière de développement de l'apprentissage, et en particulier les évolutions souhaitables des effectifs d'apprentis dans les CFA.

La CPNE décide chaque année des montants à affecter aux CFA selon un budget prévisionnel établi par ces derniers, et qui lui est adressé avec toutes justifications nécessaires.

ART.

2

Suite à l'avis favorable rendu par la CPNE des industries céramiques, en date du 16 avril 2013, les signataires confirment leur souhait d'affecter une somme de 460 000 €, recueillie au titre de la contribution de 0,15 % versée par les entreprises de moins de 20 salariés et au titre de la contribution de 0,50 % versée par les entreprises d'au moins 20 salariés, aux CFA de la céramique.

La part ainsi affectée aux CFA est limitée en tout état de cause à 30 % des sommes versées par les entreprises relevant du secteur céramique. Ceci en vue de contribuer au fonctionnement des CFA des industries céramiques.

SECTION 11

Avenant : Avenant du 29 septembre 2015 relatif aux nouvelles classifications et aux salaires minima conventionnels au 1er janvier 2017

Source officielle Légifrance

Guide pratique pour la mise en place des nouvelles classifications

1. Présentation générale du dispositif

Nouveau système de classification

Le nouveau système de classification obéit à trois règles essentielles :

1. Créer un système qui soit collectivement équitable : « le niveau » ;
2. Créer un système qui soit respectueux des différences individuelles : « l'échelon » ;
3. Créer un système qui permette une gestion dynamique des ressources humaines : « la cartographie des emplois ».

Le nouveau système de classification ne comporte plus de coefficients hiérarchiques.

Le salarié sera désormais classé par un niveau et un échelon.

Pour répondre à ces objectifs, le nouveau système de classification s'articule autour de deux grands volets :

Positionnement des emplois en niveaux

Ce travail est facilité par plusieurs documents mis à disposition :

- les critères classants (grille de pesée et lexicque), qui permettent à chaque entreprise de positionner un emploi en totale autonomie dans la classification ;
- les exemples de fiches et de pesées d'emplois, qui aident à comprendre les mécanismes de la pesée ;
- la cartographie des emplois, qui permet ensuite de positionner les emplois par filière professionnelle et niveau de qualification.

Le dispositif prévoit dix niveaux de qualification :

- les niveaux A à D pour les ouvriers et les employés ;
- les niveaux E à F pour les techniciens et les agents de maîtrise ;
- les niveaux G à J pour les cadres.

Positionnement des salariés en échelons

Ce positionnement se fait conformément à l'article 1.2 de l'accord.

2. Principes de base à respecter lors de la mise en œuvre des nouvelles classifications

L'opération de classement d'un emploi dans la classification consiste à caractériser cet emploi et non pas la personne qui l'occupe.

Il convient en conséquence d'analyser la nature et le contenu de cet emploi pour déterminer son positionnement dans la classification en utilisant la grille des critères classants.

Identifier les emplois existants dans l'entreprise. Un emploi est un ensemble d'activités et de missions pouvant regrouper plusieurs postes de travail de nature comparable.

Déterminer les caractéristiques de l'emploi occupé et non pas celles de la personne qui occupe l'emploi.

C'est le contenu de l'emploi qui détermine son positionnement dans la classification.

Les erreurs à ne pas commettre :

- chercher une correspondance entre l'ancienne et la nouvelle classification ;
- s'attacher à l'appellation de l'emploi occupé en usage dans l'entreprise ;
- se référer au salaire réel du salarié pour déterminer sa classification.

3. Cartographie des emplois

Il est recommandé de regrouper les emplois sous forme de cartographie des emplois. Elle est élaborée comme un tableau à double entrée :

- la lecture verticale est celle des filières professionnelles, regroupant des emplois relevant d'une même spécialité professionnelle. Le choix des filières est libre pour l'entreprise.

Deux aspects prévalent pour le regroupement en filière professionnelle :

- le regroupement par métiers (ex. : filière coulage, filière commerciale) ;
- le regroupement par la fonction (ex. : filière maintenance, filière production) ;
- la lecture horizontale est celle des niveaux de qualification.

4. Critères classants

Ces critères classants sont à appliquer en choisissant, pour chacun, l'item le mieux adapté à l'activité de emploi. La moyenne donne le positionnement de l'emploi.

Il revient donc à l'entreprise :

- de définir le périmètre de l'emploi (mono ou multiposte) ;
- de décrire l'emploi ;
- d'en établir une pesée à l'aide des critères classants ;
- de vérifier la cohérence de ce positionnement dans la cartographie des emplois ;
- de valider définitivement le positionnement de l'emploi.

Utilisation des critères classants :

1. Niveaux OETAM (ouvriers, employés, techniciens, agents de maîtrise)

Les critères classants s'appuient sur une analyse en sept critères :

Sept critères fixes :

- connaissances théoriques ;

- savoir-faire pratiques ;
- technicité / complexité ;
- qualité / hygiène / sécurité / environnement ;
- autonomie / initiative ;
- système de contrôle ;
- transmission des savoirs et technicité des relations.

Ces sept critères communs sont complétés de deux critères spécifiques qui prennent en compte les particularités de l'animation et de l'encadrement dans l'emploi.

Deux critères spécifiques :

- animation permanente ;

ou

- encadrement permanent (intégrant l'animation).

Pour déterminer le niveau d'un emploi, il convient :

- de répondre à chaque thème en choisissant la réponse la mieux adaptée parmi les items proposés ;
- de totaliser les valeurs obtenues ;
- de lire la valeur moyenne du niveau proposée par le tableau de pesée.

Sans animation permanente ou encadrement permanent, le résultat est divisé par 7.

Avec un critère d'animation permanente (comptant pour 1/2), sa valeur s'ajoute au total, le résultat est divisé par 7,5.

Avec un critère d'encadrement permanent, sa valeur s'ajoute au total, le résultat est divisé par 7.

La valeur attribuée à chaque critère est liée au niveau correspondant :

Tableau de correspondance	Catégorie	Moyenne pondérée	Niveau
	Ouvriers, employés	De 1 à 1,5	A
		De 1,6 à 2,5	B
		De 2,6 à 3,5	C
		De 3,6 à 4,4	D
	Techniciens, agents de maîtrise	De 4,5 à 5,5	E
		5,6 et au-delà	F

Pour l'ensemble du tableau, la règle des arrondis (1) s'applique à la moyenne pondérée de la façon suivante :

1,53 = 1,5, donc niveau A ;

1,55 = 1,6, donc niveau B ;

1,56 = 1,6, donc niveau B.

NB. – Exemple de grille de pesée des emplois non cadres ci-après.

2. Niveaux cadres

Il est retenu quatre niveaux de positionnement pour les emplois de cadres :

Niveau G

Définition :

Le cadre exerce sa fonction à partir des instructions qu'il reçoit. Il connaît les techniques de son métier et s'appuie sur les process, méthodes et pratiques de l'entreprise.

Connaissances théoriques :

- il met en œuvre les connaissances acquises par sa formation initiale (1er échelon) ;
- il met en œuvre les connaissances acquises confirmées par son expérience des process, procédures et produits de l'entreprise pour sa spécialité (financière, technique, commerciale...).

Délégation :

Sa délégation demeure limitée à sa fonction.

Relations. – Communication :

A ce niveau, le titulaire a des relations de travail courantes avec des interlocuteurs internes et, dans un cadre précis, avec les interlocuteurs externes.

Niveau H

Définition :

Le cadre exerce sa fonction à partir des missions confiées. Il connaît les techniques de son métier, les process, méthodes et pratiques d'organisation du travail de l'entreprise. Il gère l'organisation de son travail.

Délégation :

Sa délégation demeure limitée à son domaine d'activité.

Autonomie :

Il agit dans le cadre de directives. Il est réactif et s'est approprié tous les aspects de sa fonction. Doté de ces éléments d'autonomie, le cadre intervient selon les directives reçues. Il ne se limite plus à transmettre ses connaissances mais veille également au bon déploiement de son équipe.

Relations. – Communication :

En matière de communication, il peut assurer des relations suivies avec des interlocuteurs variés, internes ou externes.

Niveau I

Définition :

A partir de cette position, les missions confiées acquièrent une dimension et une amplitude supplémentaires. Assurant généralement une direction de service, le cadre exerce une ou plusieurs missions d'expertise ou de management des salariés placés sous son autorité ou les deux à la fois.

Son approche est à cet égard plus complète car il peut définir, proposer et mettre en œuvre, après accord, des solutions globales.

Autonomie :

Le périmètre de son action est indiqué par des orientations et des objectifs, pour la réalisation desquels il prend toutes les décisions utiles.

Délégation :

Sa délégation concerne son champ d'activité.

Management :

Dans son rôle de manager, il doit veiller à la formation de ses collaborateurs et au maintien d'un bon climat social.

Relations. – Communication :

En matière de communication, il entretient avec ses collaborateurs des relations régulières. Il peut d'ailleurs les convaincre et les faire adhérer à un projet.

Niveau J

Définition :

Nous trouvons à cette position des fonctions de direction générale qui intègrent une prise en charge globale de projets pluridisciplinaires. A cette position, le cadre participe à la définition et à la réalisation des objectifs du service ou de l'unité dont il a la charge.

Relations. – Communication :

Son approche dans le domaine de la communication est plus collective. Il développe et assure des relations fréquentes avec tous types d'interlocuteurs. Il sait convaincre et faire adhérer à un projet un ensemble d'interlocuteurs.

Délégation :

Il peut engager l'entreprise par une large délégation.

Management :

Il manage et anime des équipes hiérarchiques des différentes spécialités. Il veille à l'actualisation des compétences de ses collaborateurs.

5. Classification du salarié

La classification du salarié correspond à un niveau et à un échelon.

Positionnement du salarié en niveau

Le salarié est positionné sur le niveau de qualification correspondant à celui de son emploi (le niveau est obtenu par l'application de la grille des critères classants).

Positionnement du salarié en échelon

Le principe des échelons a été retenu pour tenir compte des différences qui existent dans la tenue d'un emploi entre les salariés.

Il est prévu :

- deux échelons pour le niveau A ;
- trois échelons pour le niveau B ;
- quatre échelons pour les niveaux C, D et E ;
- trois échelons pour le niveau F ;
- deux échelons pour le niveau G ;
- sans échelon pour les niveaux H à J.

Le 1er échelon : il s'agit de la tenue minimum de l'emploi pour produire en qualité.

Le 2e échelon : cet échelon valorise la pratique complète et autonome du salarié dans son emploi.

Le 3e échelon : cet échelon est attribué au salarié pour tenir compte :

- soit de la reconnaissance d'une expertise particulière ;
- soit de la reconnaissance de l'employabilité élargie du salarié.

Le 4e échelon : cet échelon est attribué au salarié pour tenir compte :

- de la reconnaissance d'expertise élargie ;
- de la reconnaissance de l'employabilité élargie du salarié.

Les conditions de passage d'un échelon à l'autre sont définies par l'article 2.1 de l'accord.

6. Procédure et calendrier de mise en place des nouvelles classifications

Procédure

Dans les entreprises où il y a des délégués syndicaux, mise en place d'une commission technique de suivi par voie d'accord d'entreprise (art. 3.2 de l'accord) ;

Dans les autres entreprises, l'information et la consultation des représentants du personnel et des salariés, en l'absence de représentants du personnel, sur le dispositif des nouvelles classifications et ses modalités de mise en œuvre relèvent de la responsabilité de l'entreprise (art. 3.3 et 3.4 de l'accord).

Calendrier

Les présentes classifications entreront en vigueur le 1er janvier 2017, date à laquelle l'accord s'appliquera de plein droit.

A cette date, tous les salariés devront avoir leur nouvelle classification établie selon la procédure ci-dessus définie et les bulletins de paie devront obligatoirement faire mention de cette nouvelle classification.

7. Annexes

Grille à critères classants

Critères classants	A	B	C	D	E	F
--------------------	---	---	---	---	---	---

1	Niveau des connaissances théoriques	Savoirs généraux de base	Brevet des collèges/CQP ou expérience équivalente	CAP, BEP, CQP ou expérience équivalente	BAC, CQP ou expérience équivalente	BAC + 2, CQP ou expérience équivalente	Licence, licence pro ou expérience équivalente
2	Savoir-faire pratique (produit, processus, procédures)	Première pratique professionnelle permettant la prise en charge de travaux simples	Capacité à identifier et à réaliser une étape de processus dans le respect des procédures	Capacité à réaliser des missions combinant processus et règles professionnelles	Capacité à prendre en charge des missions à partir d'objectifs déterminés et cadrés	Capacité à prendre en charge des missions à partir d'objectifs génériques ou d'un cahier des charges	Capacité à créer et/ou à concevoir en partant d'objectifs génériques ou d'un cahier des charges
3	Technicité / complexité (complexité et diversité des situations rencontrées)	Travaux simples et répétitifs	Travaux successifs encadrés par des instructions et des modes opératoires précis	Travaux justifiant d'un premier niveau de technicité supposant la combinaison de savoir-faire pratiques et théoriques	Recours à des techniques connexes et prise en compte de contraintes ponctuelles liées à l'environnement direct de l'emploi	Prise en compte de la diversité et de la complexité des situations dans les organisations et les procédures	Mise en œuvre et/ou coordination d'activités complexes en partant d'objectifs opérationnels
4	QHSE qualité, hygiène, sécurité, environnement	Connaissance et respect des consignes de sécurité	Connaissance et respect des consignes QHSE applicables dans l'emploi	Prise en compte des risques que l'activité du titulaire de l'emploi peut créer pour lui-même et pour les autres. Proactivité concernant le QHSE	Contrôle de la bonne application des consignes QHSE	Responsabilité de la bonne application des consignes QHSE applicables dans le secteur d'activité	Evaluation et optimisation de l'application des règles QHSE applicables dans le secteur d'activité
5	Autonomie / initiative	Le titulaire de l'emploi ne dispose d'aucune initiative technique dans l'exercice de son emploi	On attend du titulaire de l'emploi des initiatives élémentaires simples nécessaires au maintien du bon déroulement de son activité	Le titulaire de l'emploi est en autocontrôle et doit assurer le maintien des standards prévus	Le titulaire de l'emploi a la possibilité d'adapter ses modes opératoires en partant d'informations diverses	Le titulaire de l'emploi dispose d'une marge d'initiative lui permettant de réaliser ses missions en partant d'informations diverses et en fonction d'objectifs déterminés	Le titulaire de l'emploi dispose d'une marge d'initiative lui permettant de réaliser ses missions en partant d'informations complexes et d'objectifs génériques
6	Système de contrôle	Le suivi est continu	Le suivi est régulièrement exercé en fin d'étape ou de séquence de travail selon une temporalité précise et connue	Le suivi est occasionnel. Le titulaire est en autocontrôle	Le suivi porte sur les approches et méthodes choisies	Le suivi porte sur les moyens choisis (moyens humains, techniques, matières, etc.) et sur les informations retenues	Le suivi porte sur les résultats à court terme – quotidien, hebdomadaire (périmètre et durée)
7	Transmission des savoirs et technicité des relations	Applicative (reproduction du geste), relations ponctuelles	Explicative (explication d'une consigne), relations régulières	Démonstrative (raisonnement logique), relations régulières et fonctionnelles	Transfert de méthode, relations impliquant un partenariat régulier	Recherche d'informations et évaluation	Explication et capacité de convaincre
8	Animation permanente uniquement	Aucune			Coordination d'un îlot ou d'une zone d'activité	Animation et coordination d'un îlot, d'une zone d'activité	Animation et coordination d'une équipe ou d'un secteur
9	Encadrement permanent (intégrant l'animation)	Aucun				Encadrement d'une équipe de moins de cinq personnes. Hiérarchie directe	Encadrement d'une équipe de plus de cinq personnes. Hiérarchie directe

Lexique

Ci-dessous, une définition commune des terminologies les plus courantes utilisées dans les travaux de classification.

Terme	Définition	Exemples

Activité	Une activité sera appréhendée comme regroupant différentes tâches homogènes. L'activité sera le niveau de précision utilisé dans les descriptions d'emploi	Maintenance de premier niveau, conduite d'un équipement
Compétence	Une compétence est un savoir (savoir / savoir-faire, savoir-être) dont dispose le salarié et qu'il met en œuvre dans le cadre de son emploi.	Savoir régler une machine Savoir organiser une livraison
Complexe	Qui comprend plusieurs éléments ayant des rapports ou des interactions entre eux. Difficile à appréhender, à saisir le sens	Interactions entre équipements, certaines procédures ou certains process...
Connexe	Etroitement lié, en rapport avec quelque chose	Les compétences complémentaires
Contrôle	Vérification, surveillance attentive	Contrôle qualité
Curatif	Guérison, solution	Un dépannage
Enjeu limité	Enjeu restreint, bordé, cadré...	Un ordre de production journalier, gérer un litige client
Enjeu élargi	Enjeu étendu...	Un objectif commercial
Emploi	Regroupement cohérent d'un ou de plusieurs postes de travail de même niveau de compétence, dans la même filière professionnelle.	Magasinier - cariste Conducteur d'installations
Employabilité élargie	Missionnement d'un salarié pour intervenir sur des activités complémentaires à son emploi.	Tenue complète d'autres emplois ou prise en charge de mission(s) spécifique(s), polyvalence.
Expert / expertise	Il est demandé au salarié d'utiliser son expérience, ses compétences techniques et son jugement professionnel pour constater, évaluer et faire des recommandations selon son champ de compétence.	Ces expertises peuvent être reliées : - aux process transversaux : expertises horizontales ; - aux métiers : expertises verticales.
Filière professionnelle	Un champ d'activité regroupant des emplois concourant à la même finalité. La filière peut regrouper des emplois de métiers différents quand la filière est fonctionnelle (filière maintenance, par exemple)	Administrative Logistique Maintenance
Fonctionnel	Pratique, opérationnel	Le lien fonctionnel
Générique	Général, indicatif, qui concerne un ensemble	Le niveau de satisfaction clients, le taux de marche d'un équipement...
Îlot / zone d'activité	Espace de regroupement opérationnel	Zone de préparation de commandes Ilot de conditionnement Ilot export au sein du commercial
Métier	Le métier permet la gestion, l'évolution et favorise la mobilité naturelle des salariés sur des emplois dans un même espace professionnel	Comptable Soudeur
Occasionnel	Episodique, fortuit...	Un remplacement imprévu
Poste de travail	Lieu unitaire, physique et géographique d'exercice de l'activité (être à son poste de travail). 1 personne = 1 poste	Opérateur sur la machine X
Procédure	La procédure est un document reprenant les règles à appliquer (elle s'applique aussi bien à la mise en œuvre d'un process que d'un processus).	Procédure paie, procédures comptables, commerciales, etc.
Process / procédés	Le process/procédé est une étape d'élaboration au sens technique du terme	Process d'émaillage, de pressage, etc.
Processus	Le processus se définit comme un enchaînement d'étapes (ou de procédures)	Processus de facturation, processus paie, etc.
Ponctuel	Au sens unique	Une intervention ponctuelle
Récurrent	Répétitif, qui revient régulièrement	Le nombre de visites commerciales par semaine
Secteur / service	Ensemble des activités économiques de même nature	Service maintenance
Successif	L'un après l'autre	L'ordre des tâches dans une procédure
Tâche	Opération élémentaire à effectuer pour réaliser une activité donnée	Ranger des cartons
Tenue complète et autonome	Suffisant pour gérer seul ses missions et prendre les dispositions nécessaires	
Tenue minimum	Relation à la limite inférieure de quelque chose	Niveau de tenue d'un emploi par un intérimaire débutant sur un emploi
Tuteur	Le tutorat est une relation formative entre un professionnel, le tuteur, et un apprenant, le stagiaire	Le tutorat concerne donc un salarié et non son emploi.
Vérification	Un contrôle, une surveillance	La vérification des badges à l'entrée

Avertissement : les indications reprises en italique ont pour objectif d'aider à la bonne compréhension du critère. Les exemples présentés doivent donc être pris comme tels sans autre élément de valeur et d'interprétation. Ces exemples ne sont qu'indicatifs et présentés isolés de leur contexte. Ils ne présument donc en aucun cas le positionnement final que retiendra chaque entreprise.

1. Niveaux des connaissances théoriques

Définition : ce critère sert à évaluer le niveau des connaissances théoriques nécessaires au titulaire pour tenir l'emploi et lui permettre de dominer les missions et/ou les problèmes inhérents à celui-ci. Ces connaissances peuvent être acquises par une formation, un diplôme (y compris CQP (2)) ou une pratique professionnelle équivalente.

Il ne constitue pas une exigence de diplôme pour les titulaires des emplois.

A	Savoirs généraux de base Nous retiendrons ici les trois savoirs de base : lire, écrire et compter.
B	Brevet des collèges / CQP / expérience équivalente Le titulaire de l'emploi doit connaître le vocabulaire nécessaire à l'exécution des travaux demandés pouvant comporter un certain nombre de mots, d'expressions techniques ou de caractéristiques identifiant les produits, les techniques et le process (ou processus).
C	CAP / BEP / CQP / expérience équivalente Le titulaire de l'emploi doit disposer des connaissances de base du métier lui permettant de mener à bien les premiers niveaux de travaux confiés.
D	Bac / CQP / expérience équivalente Le titulaire de l'emploi dispose d'une expertise opérationnelle représentée par la capacité à mener l'analyse d'un problème ou d'une mission donnée et d'en dégager les conditions optimales de réalisation.
E	Bac + 2 / CQP / expérience équivalente Maîtrise technique du métier. Le titulaire de l'emploi a la faculté de passer d'un stade d'exécution à un stade d'analyse et d'étude.
F	Licence / expérience équivalente Maîtrise technique du métier élargie permettant de conduire et de transcrire les analyses et les études dans leurs environnements spécifiques.

2. Savoir-faire pratiques (produits et services, process techniques, processus et procédures)

Définition : ce critère évalue les niveaux de savoir-faire et de pratique professionnelle nécessaires à la bonne tenue de l'emploi. Il intègre tout aussi bien le produit à réaliser que le service à rendre, les process techniques que les processus et procédures à mettre en œuvre.

Savoir-faire manuels	A	Première pratique professionnelle permettant la prise en charge de travaux simples. Activités de la vie courante. Exemples : rangement, tri, manutention, nettoyage...
	B	Capacité à identifier et à réaliser une étape de processus dans le respect des procédures. Le savoir-faire attendu doit permettre au titulaire d'identifier les produits et/ou la pratique d'une étape dans un processus. Exemple : l'une des étapes suivantes – émaillage, préparation de commandes, approvisionnement d'une ligne.
Savoir-faire techniques	C	Capacité à réaliser des missions combinant un processus et des règles professionnelles. La pratique professionnelle attendue à ce niveau nécessite tout à la fois la pratique courante d'un process ou d'un processus et la mise en œuvre de règles professionnelles attachées à son métier. Il s'agit par exemple de la gestion combinée d'un process et d'un équipement, ce qui suppose de connaître le process technique et les résultats attendus, tout en s'appuyant sur une pratique confirmée de conduite d'un équipement. Cette combinaison existe également lorsque le titulaire d'un emploi administratif gère les dossiers du personnel ou si un emploi administratif intègre une dimension logistique. Le cas de l'administration des ventes est un bon exemple car croisant utilement le processus ADV de l'entreprise et les règles (et compétences) commerciales générales.
	D	Capacité à prendre en charge des missions à partir d'objectifs déterminés et cadrés. Le savoir-faire à ce niveau suppose une maîtrise professionnelle confirmée permettant une bonne prise en compte des contraintes techniques, organisationnelles et procédurales liées à l'objectif à atteindre.
Savoirs conceptuels	E	Capacité à prendre en charge des missions à partir d'objectifs génériques ou d'un cahier des charges. La maîtrise professionnelle approfondie de son secteur d'activité et de son environnement doit permettre au titulaire de l'emploi de prendre en charge des objectifs génériques (c'est-à-dire récurrents/permanents) tels que des résultats de production, la clôture des comptes, études techniques, objectifs commerciaux, audits, etc.
	F	Capacité à créer et/ou à concevoir en partant d'objectifs génériques ou d'un cahier des charges. Le titulaire doit disposer ici d'une maîtrise professionnelle approfondie tant aux niveaux procédural que conceptuel dans son secteur d'activité.

3. Technicité / complexité (complexité des situations rencontrées)

Définition : ce critère sert à évaluer le niveau de technicité et de complexité des situations rencontrées dans le cadre de l'exercice de l'emploi considéré.

A	Travaux simples et répétitifs A ce premier niveau, l'emploi ne présente pas de complexité particulière et les travaux relèvent de la vie courante.
---	---

	Ménage, manutention, etc.
B	Travaux successifs encadrés par des instructions et des modes opératoires précis. La complexité repose ici sur un enchaînement de tâches simples dans un périmètre technique limité.
C	Travaux justifiant d'un premier niveau de technicité et supposant la combinaison de savoir-faire pratiques et théoriques. La technicité repose ici sur la bonne combinaison d'une pratique et de savoirs théoriques. Prélever un échantillon (savoir pratique) et assurer un contrôle simple (savoir théorique). Réaliser une étape de production (savoir pratique) à l'aide d'un équipement qu'il convient de conduire (savoir théorique).
D	Recours à des techniques connexes incluant la prise en compte de contraintes ponctuelles liées à l'environnement direct de l'emploi. La complexité s'entend ici sous un double constat : – prise en compte de variables et de contraintes liées à l'environnement de son emploi dans l'exercice de son activité ; – nécessité de mettre en œuvre des compétences connexes.
E	Prise en compte de la diversité et de la complexité des situations dans les organisations et les procédures. A ce niveau, la prise de décision inclut les enjeux et les contraintes organisationnelles et procédurales. Exemple : contraintes réglementaires (techniques, environnementales ou sociales, organisationnelles...).
F	Mise en œuvre et/ou coordination d'activités complexes en partant d'objectifs opérationnels. A ce niveau, la prise de décision inclut les enjeux de la relation client/fournisseur (interne ou externe) et les arbitrages nécessaires pour réaliser les objectifs. Exemple : préparation/organisation d'un événement d'entreprise, coordination entre missions/objectifs transversaux et les opérationnels sur site.

4. Qualité. – Hygiène. – Sécurité. – Environnement

Définition : ce critère est utilisé pour évaluer le niveau des connaissances requises dans les domaines de la qualité, de l'hygiène, de la sécurité et de l'environnement (ci- après désigné QHSE). Ce critère prend en compte également l'impact des habilitations et les connaissances en matière d'amélioration des conditions de travail.

Ce critère se décline en trois grands volets :

- niveaux A et B : il s'agit pour ces niveaux de l'application de consignes progressivement plus élaborées mais portant uniquement sur le contrôle réalisé par le titulaire sur son travail ;
- niveau C : ce niveau met en valeur le fait que le titulaire de l'emploi peut engager la sécurité ou la fiabilité de son environnement par ses actions (conduite d'engin, consignation, réactivité qualité, proactivité et signalement) ;
- niveaux D à F : à partir du niveau D, les niveaux mettent en évidence le contrôle sur le travail des autres (audits et contrôles), puis la responsabilité de la bonne mise en œuvre pour aboutir à des missions d'évaluation et d'évolution des procédures en place.

Pour les fonctions supports, moins contraintes par des problématiques d'hygiène, de sécurité et d'environnement, ce critère s'apprécie plus au regard du respect des procédures applicables.

Niveaux A à B : identique à ci-dessus.

Niveau C : ce niveau met en valeur le fait que le titulaire de l'emploi peut engager la fiabilité de son processus par ses actions. Les attentes passent donc du niveau contrôle et signalement (niveaux A à B) à une proactivité nécessitant des actions curatives et/ou préventives.

Niveaux D à F : à partir du niveau D, les niveaux mettent en évidence le contrôle sur le travail des autres (audits et contrôles d'intégrité des données), puis la responsabilité de la bonne mise en œuvre au niveau F pour aboutir à des missions d'évaluation et d'évolution des procédures en place comme pour les autres fonctions au niveau F.

Contrôles portant sur son action	A	Connaissance et respect des consignes de sécurité. Le titulaire de l'emploi doit connaître et respecter les consignes de sécurité applicables à ses activités.
	B	Connaissance et respect des consignes QHSE applicables dans l'emploi. Le titulaire de l'emploi doit connaître et respecter les consignes relatives à la qualité, à l'hygiène, à la sécurité et à l'environnement applicables à son emploi.
Niveau pivot	C	Prise en compte des risques que l'activité du titulaire de l'emploi peut créer pour lui-même et pour les autres. Proactivité concernant le QHSE. Exemples : conduite d'engin, utilisation d'un pont roulant pouvant affecter la sécurité des autres salariés. Demande de litige sur une livraison, demande d'avoir sur une facturation.
Contrôles et suivi portant sur le travail d'autres salariés	D	Contrôle de la bonne application des consignes QHSE. Le titulaire de l'emploi veille à la présence et à l'état des équipements dans une zone définie et/ou veille aux bonnes pratiques des autres membres de l'équipe (flot, zone...).
	E	Le titulaire de l'emploi a la charge de signaler les dysfonctionnements et anomalies constatés tant dans les domaines de la qualité de l'hygiène, de l'environnement que de la sécurité. Contrôleur qualité ou tout emploi impliquant le contrôle du respect des procédures appliquées par d'autres salariés. Recherche d'information sur un litige client dans un dossier de non-qualité.
	F	Responsabilité de la bonne application des consignes QHSE applicables dans le secteur d'activité. Ce niveau se rattache à la fonction hiérarchique de l'emploi. En cas de dysfonctionnements ou d'anomalies constatés, le titulaire de l'emploi intervient et veille à ce que les actions correctives soient menées.
		Evaluation et optimisation de l'application des règles QHSE applicables dans le secteur d'activité. Le titulaire de l'emploi est en charge d'évaluer et de faire évoluer les règles QHSE sur le secteur d'activité.

5. Autonomie / initiative

Définition : ce critère sert à mesurer le degré d'autonomie et la marge d'initiative dont dispose le titulaire dans l'exercice de son emploi. Il évalue le degré de précision des instructions que le titulaire de l'emploi reçoit dans l'exercice de ses activités et les marges de manœuvre qui lui sont laissées.

Ce critère laisse apparaître trois formes d'autonomie et d'initiative :

1. L'autonomie d'action : elle concerne les niveaux A à C et permet au titulaire de l'emploi de garantir, par ses initiatives, le maintien du bon déroulement de son travail.
2. L'autonomie de méthodes : elle concerne les niveaux D et E et laisse au titulaire de l'emploi l'initiative de choisir ou de déterminer les modes opératoires les mieux adaptés.
3. L'autonomie de décision : elle concerne le niveau F et laisse une liberté d'action, voire de moyens, au titulaire de l'emploi pour mener à bien les missions qui lui sont confiées.

Autonomie d'action	A	Le titulaire de l'emploi ne dispose d'aucune initiative technique dans l'exercice de son emploi. Les initiatives attendues relèvent du signalement.
	B	On attend du titulaire de l'emploi des initiatives élémentaires simples nécessaires au maintien du bon déroulement de son activité. Exemples : alimentation de la machine, approvisionnement du poste de travail, appel de composants ou de consommables pour continuer son travail, faire aboutir un appel téléphonique...
	C	Le titulaire de l'emploi dispose d'une autonomie technique limitée permettant le maintien des standards prévus. L'autocontrôle exercé sur ses activités permet au titulaire de garantir la continuité des missions confiées. Il s'agit par exemple d'effectuer un réglage simple sur une machine ou de déterminer les conditions de confection d'une palette en partant d'une commande, d'appeler un transporteur pour régler une erreur de facturation, de rechercher un véhicule ou un hôtel, d'organiser un déplacement, etc.
Autonomie de méthodes	D	Le titulaire de l'emploi a la possibilité d'adapter ses modes opératoires en partant d'informations diverses. La complexité et la diversité des sujets à traiter supposent que le titulaire de l'emploi dispose d'une autonomie de méthode pour assurer les missions confiées. Exemples : diagnostic et dépannage d'installation, gestion de production, etc. A ce niveau, l'ADV dispose d'une latitude pour organiser une livraison partielle pour « dépanner » un client. Le logisticien commande un camion supplémentaire, etc. L'assistante de direction a l'autonomie de décaler une réunion pour permettre à son responsable d'aller à un rendez-vous prioritaire.
	E	Le titulaire de l'emploi dispose d'une marge d'initiative dans le cadre de la mission confiée ; celle-ci lui permet de réaliser ses missions en partant d'informations diverses et en fonction d'objectifs déterminés. Le titulaire de l'emploi dispose d'une autonomie de décision limitée mais suffisante pour mener à bien les objectifs confiés. Exemples : suivi commercial, encadrement d'équipe, modification d'une installation, autonomie dans la démarche de prospection commerciale en partant des objectifs fixés. Audits techniques, recherche, collationnement et mise en forme de données sociales, techniques, économiques ou financières dans un cadre précis.
Autonomie de décision	F	Le titulaire de l'emploi dispose d'une marge d'initiative dans le cadre des missions confiées ; celles-ci lui permettent de réaliser ses missions en partant d'informations complexes et d'objectifs génériques. Le titulaire dispose d'une autonomie de décision élargie rapportée à la dimension des objectifs confiés. Exemple : définition et mise en place d'une maintenance préventive sur une installation.

6. Système de contrôle

Définition : ce critère permet de déterminer la nature et la fréquence du suivi et des contrôles réalisés sur le travail du titulaire de l'emploi dans le cadre de l'organisation en place.

Ce critère est étroitement lié au critère précédent « Autonomie / Initiative » car, d'une certaine manière, il définit le cadre dans lequel il s'exerce. Cette forme de redondance entre le contenu (l'autonomie) et le contenant (le suivi) a pour objectif de mieux valoriser l'autonomie professionnelle sans recourir à un système de pondération des critères.

Il ne porte que sur les conditions de la mise en œuvre des compétences professionnelles nécessaires à la bonne tenue de l'emploi et n'a aucun lien ni aucune relation avec le contrôle, au sens hiérarchique du terme. Le suivi évoqué peut donc être assuré tout aussi bien par le hiérarchique, par le service qualité ou toute autre approche (informatique, autres collègues, etc.).

Nous avons trois formes de suivis :

- le contrôle sur l'action (niveaux A à C) : il porte sur le travail réalisé par le titulaire ;
- le contrôle sur les moyens (niveaux D et E) : il porte sur le choix effectué par le titulaire parmi les méthodes et les procédures à disposition pour réaliser ses missions ;
- le contrôle sur les résultats (niveau F) : il porte sur le résultat obtenu par le titulaire de l'emploi.

Cette approche est notamment nécessaire :

- lorsque les activités du titulaire s'exercent hors de l'entreprise. Exemples : suivi / développement commercial, etc. ;
- lorsque les activités du titulaire ne sont mesurables qu'a posteriori : implantation d'un nouvel équipement, gestion d'un projet, etc.

Le contrôle sur les résultats suppose donc que le titulaire ait une autonomie d'action et de moyens dans la gestion de ses missions.

Contrôle sur l'action	A	Le suivi est continu. C'est-à-dire que le travail effectué par le titulaire est intégralement contrôlé directement ou indirectement.
	B	Le suivi est régulièrement exercé en fin d'étape ou de séquence de travail selon une temporalité précise et connue. Par exemple : les commandes préparées par le titulaire sont contrôlées par un contrôleur de commandes (ou la hiérarchie) avant expédition.

	C	Le suivi est occasionnel. Le titulaire est en autocontrôle. Le suivi est éventuellement assuré par des prélèvements ou pour des contrôles statistiques.
Contrôle sur les méthodes	D	Le suivi porte sur les approches et méthodes choisies. A ce niveau, le suivi porte sur les choix faits dans le cadre des règles professionnelles.
	E	Le suivi porte sur les moyens choisis (moyens humains, techniques, matières, etc.) et sur les informations retenues. A ce niveau, le suivi porte sur les premiers arbitrages faits dans le cadre des règles professionnelles/organisationnelles et sociales.
Contrôle sur les résultats	F	Le suivi porte sur les résultats à court terme – quotidien, hebdomadaire (périmètre et durée). Le suivi porte ici sur les résultats obtenus. Ils doivent être limités dans leur périmètre et leur durée. Par exemple : le résultat sur un poste 3 x 8 en termes de production, le respect d'un planning de visites pour un commercial ou un technicien, la compétence et le champ méthodologique étant considérés comme acquis.

7. Transmission des savoirs et technicité des relations

Définition : ce critère est utilisé pour mesurer la nature et le degré de technicité des relations que le titulaire de l'emploi entretient au sein ou à l'extérieur de l'entreprise. Il s'agit ici des relations professionnelles (vers un intérimaire, un nouvel arrivant et/ou un autre partenaire extérieur : client, fournisseur, sous-traitant...).

Ce critère met en valeur deux qualités attendues et reconnues par la branche :

1. La transmission des savoirs des emplois pour les titulaires des emplois ;
2. La technicité des relations à développer dans l'emploi.

Transmission des savoirs	A	Applicative (reproduction du geste). Relations ponctuelles. Le titulaire de l'emploi est en mesure de montrer les bons gestes et la bonne pratique sur le poste de travail.
	B	Explicative (explication d'une consigne). Le titulaire de l'emploi est en mesure d'expliquer le sens et les objectifs recherchés par la pratique attendue, ainsi que le choix de la bonne consigne. Relations régulières. Il est en relation régulière avec d'autres salariés dans l'exercice de son emploi.
	C	Démonstrative (raisonnement logique). Le titulaire de l'emploi doit démontrer les choix qu'il fait et transmettre les informations dans le cadre d'un raisonnement logique : diagnostic, appui technique. Relations régulières et fonctionnelles.
	D	Transfert de méthode A ce niveau, le titulaire de l'emploi doit être à même de transmettre les règles professionnelles et les approches méthodologiques nécessaires à la prise en main d'une installation ou d'un processus complet. Le transfert de méthode entend une capacité au transfert de compétence permettant à un autre salarié d'assurer ou de gérer tout ou partie du processus concerné. Relations impliquant un partenariat régulier. Exemples : agent de planning avec la production, commercial avec les expéditions, etc.
Technicité des relations	E	Recherche d'informations et évaluation A partir de ce niveau, le titulaire de l'emploi doit être à même d'évaluer les besoins, de rechercher les informations et de les mettre en regard avec les programmes et les objectifs attendus. Il prend en compte également les contraintes et cherche à dégager les compromis possibles.
	F	Explication et capacité de convaincre A ce niveau, le titulaire maîtrise la conduite de projet et intègre les enjeux parfois contradictoires des participants. Il est amené pour cela à élaborer les supports nécessaires pour transmettre les savoirs et convaincre ses interlocuteurs et synthétiser une solution commune.

8. Animation permanente

Définition : ce critère sert à évaluer le périmètre de l'animation pour l'emploi considéré. L'animation est entendue ici au sens des actions d'organisation et de répartition du travail sans disposer d'une autorité hiérarchique.

Le terme « permanent » s'entend comme une attribution continue ou discontinue mais prévue par l'organisation.

A	Aucune
B	Aucune
C	Aucune
D	Coordination d'un îlot ou d'une zone d'activité Le titulaire de l'emploi assure la bonne combinaison des moyens et la répartition du personnel sur une zone limitée. Il assure la continuité de l'activité et la coordination nécessaire avec l'environnement de la zone d'activité (qualité, maintenance, logistique...).
E	Animation et coordination d'un îlot, d'une zone d'activité. Le titulaire de l'emploi coordonne les moyens et le personnel sur sa zone. Il assure à ce titre : – la continuité de l'activité et la coordination avec l'environnement de la zone d'activité (qualité, maintenance, logistique...) ; – l'intégration et la formation des nouveaux arrivants sur sa zone d'activité.

Total	0	0	27
Moyenne pondérée	0,0	0,0	3,6
Encadrement permanent			
Total	0	0	0
Moyenne pondérée	0,0	0,0	0,0
Niveau de classification		C	D
Tableau de correspondance	Catégorie	Moyenne pondérée	Niveau
	Ouvriers, employés	De 1 à 1,5	A
		De 1,6 à 2,5	B
		De 2,6 à 3,5	C
		De 3,6 à 4,4	D
	Techniciens, agents de maîtrise	De 4,5 à 5,5	E
5,6 et au-delà		F	

NB : la valeur attribuée à chaque critère est liée au niveau correspondant. Exemple niveau A : 1 point ; niveau B : 2 points, etc.

Exemple de cartographie des emplois

Niveau	Achat Commercial	Administration	Qualité Hygiène, sécurité environnement	Maintenance	Production	Process Développement
A							
B							
C							
D				Emploi			
E							
F							
G	Emploi		Emploi				
H	Emploi						
I							Emploi
J					Emploi		

ART.

Annexe II Positionnement des CQP

Conformément aux dispositions de l'article 2.4, les CQP sont classés de la façon suivante :

Niveau C	CQP « Décoration manuelle sur porcelaine »
	CQP « Façonnier céramiste »
	CQP « Emailleur céramiste »
	CQP « Décorateur céramiste »
	CQP « Opérateur (trice) des procédés industriels des entreprises céramiques »
Niveau D	CQP « Agent technique céramiques »
	CQP « Conducteur d'équipements thermiques »
Niveau E	CQP « Technicien de production des entreprises céramiques »

Chaque CQP est positionné sur l'échelon 2 du niveau sur lequel il est classé.

**Annexe III
Prime d'ancienneté**

	Niveau	Echelon	3 ans	6 ans	9 ans	10 ans	11 ans	12 ans	13 ans	14 ans	15 ans	
OE	A	1	21,42	42,84	64,26	71,40	78,54	85,68	92,82	99,96	107,10	
		2	22,47	44,94	67,41	74,90	82,39	89,88	97,37	104,86	112,35	
	B	1	23,52	47,04	70,56	78,40	86,24	94,08	101,92	109,76	117,60	
		2	24,47	48,94	73,41	81,57	89,72	97,88	106,04	114,19	122,35	
		3	25,42	50,84	76,26	84,73	93,21	101,68	110,15	118,63	127,10	
	C	1	26,37	52,74	79,11	87,90	96,69	105,48	114,27	123,06	131,85	
		2	27,32	54,64	81,96	91,07	100,17	109,28	118,39	127,49	136,60	
		3	28,27	56,54	84,81	94,23	103,66	113,08	122,50	131,93	141,35	
		4	29,22	58,44	87,66	97,40	107,14	116,88	126,62	136,36	146,10	
	D	1	32,99	65,98	98,97	109,97	120,96	131,96	142,96	153,95	164,95	
		2	36,75	73,50	110,25	122,50	134,75	147,00	159,25	171,50	183,75	
		3	40,52	81,04	121,56	135,07	148,57	162,08	175,59	189,09	202,60	
		4	44,28	88,56	132,84	147,60	162,36	177,12	191,88	206,64	221,40	
	TAM	E	1	45,19	90,38	135,57	150,63	165,70	180,76	195,82	210,89	225,95
			2	46,13	92,26	138,39	153,77	169,14	184,52	199,90	215,27	230,65
			3	47,07	94,14	141,21	156,90	172,59	188,28	203,97	219,66	235,35
4			48,02	96,04	144,06	160,07	176,07	192,08	208,09	224,09	240,10	
F		1	48,96	97,92	146,88	163,20	179,52	195,84	212,16	228,48	244,80	
		2	49,90	99,80	149,70	166,33	182,97	199,60	216,23	232,87	249,50	
		3	50,84	101,68	152,52	169,47	186,41	203,36	220,31	237,25	254,20	

**Annexe IV
Rémunération des apprentis**

Année	Moins de 18 ans	Plus de 18 ans
1re	50	60
2e	60	70
3e	75	85

Le pourcentage du salaire de l'apprenti est fixé à la fois en fonction de son année d'apprentissage et en fonction du salaire minimum conventionnel correspondant au niveau du diplôme préparé.

Dans le cadre des négociations portant sur les classifications, les parties signataires sont convenues d'apporter les modifications suivantes à la convention collective nationale des industries céramiques de France du 6 juillet 1989 modifiée.

Les parties ont convenu de modifier les montants de la grille de la prime d'ancienneté prévue aux articles O18 et E18.

Les références à l'application des colonnes 3, 4, 5, 8 et 11 qui concernaient le personnel ouvrier sont supprimées. La grille s'applique désormais uniformément au personnel ouvrier, employé, technicien et agent de maîtrise.

La nouvelle grille de la prime d'ancienneté figure en annexe III du présent avenant.

ART.
6.2

Les ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise qui, à la date d'effet des nouvelles classifications instituées par le présent avenant, bénéficient du paiement effectif de la prime d'ancienneté d'un montant supérieur continuent à en bénéficier.

ART.
7

La rémunération minimale des apprentis est déterminée en pourcentage du salaire minimum conventionnel correspondant au niveau du diplôme préparé, et son montant varie pour chaque année d'apprentissage, sous réserve que le montant de la rémunération ne soit pas inférieur aux dispositions légales en vigueur.

Ce pourcentage est fixé selon les dispositions de l'annexe IV du présent avenant.

ART.
8

Les dispositions de l'article G23 de la convention collective relatives aux congés exceptionnels pour événements familiaux sont abrogées et remplacées par les dispositions suivantes :

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

- mariage ou PACS 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 sœur 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 perte de salaire et doivent être pris autour des jours entourant 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 ou les cas de décès ouvrant droit à la prise de congés exceptionnels interviennent pendant la période prévue pour ses congés payés, l'absence du salarié est prolongée d'une durée égale à celle de son congé exceptionnel.

Il est accordé au salarié, sur présentation d'un certificat médical d'hospitalisation, un congé rémunéré de 1 journée par an en cas d'hospitalisation d'un enfant mineur.

(1) Article étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 3142-1 et suivants du code du travail dans leur rédaction issue de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels.

(Arrêté du 4 mai 2017 - art. 1)

ART.
9

Le présent accord s'applique à l'ensemble des entreprises visées dans le champ d'application de la convention collective des industries céramiques de France (art. G1).

ART.
10

A compter de la date de prise d'effet des nouvelles classifications professionnelles, les dispositions du présent avenant relatives aux classifications professionnelles annulent et remplacent les dispositions actuelles ayant le même objet, figurant dans la convention collective des industries céramiques de France.

ART.
11

Dans la convention collective des industries céramiques de France, pour les ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise et cadres, la mention « coefficient hiérarchique » disparaît.

ART.
12

Toute organisation syndicale représentative non signataire pourra y adhérer par simple déclaration auprès de l'organisme compétent. Elle devra également aviser, par lettre recommandée, toutes les organisations signataires représentatives au sein de la branche et l'ensemble des organisations syndicales représentatives de la branche.

(1) Article étendu sous réserve du respect des dispositions des articles L. 2261-3, D. 2231-3 et D. 2231-8 du code du travail.

(Arrêté du 4 mai 2017 - art. 1)

ART.
13

Le présent avenant a un caractère impératif pour l'ensemble de ses dispositions. Il ne peut pas y être dérogé par accord de groupe, d'entreprise ou d'établissement, ou d'usage, sauf si celui-ci est plus favorable aux salariés.
Les accords existants plus favorables ayant le même objet continuent de s'appliquer.
Il pourra être dénoncé dans les conditions prévues par le code du travail.

Il pourra également être révisé à tout moment à la demande de l'une ou de plusieurs des parties signataires dans les conditions prévues par le code du travail. La demande de révision, accompagnée d'un projet motivé sur les points à réviser, sera notifiée à l'ensemble des parties signataires et à l'ensemble des organisations syndicales représentatives de la branche. [\(1\)](#)

*(1) Alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail dans sa rédaction issue de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 précitée.
(Arrêté du 4 mai 2017 - art. 1)*

ART.
14

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.
Les dispositions relatives au présent avenant entreront en vigueur le 1er janvier 2017.
Si certaines de ses dispositions étaient exclues de l'extension ou si certaines dispositions législatives remettaient son équilibre général en cause, les parties signataires se réuniront immédiatement, à l'initiative de la plus diligente d'entre elles, en vue de tirer les conséquences de la situation ainsi créée.
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 des relations du travail et au conseil de prud'hommes de Boulogne-Billancourt, dans les conditions légales et réglementaires, en vue de son extension conformément à [l'article D. 2231-2 du code du travail](#).

ART.

Le nouveau dispositif de classifications professionnelles des salariés femmes et hommes de la branche céramique est un dispositif global et commun conçu sur la base de niveaux de qualification et un positionnement des salariés en échelons, à l'intérieur de chacun de ces niveaux.

ART.
1.1

La grille de classification des emplois comprend dix niveaux établis en fonction des compétences requises.
Ces dix niveaux de qualification se répartissent de la manière suivante :

- niveaux A à D : ouvriers, employés ;
- niveaux E à F : techniciens, agents de maîtrise ;
- niveaux G à J : cadres.

Les niveaux de qualification ont pour objet de permettre le positionnement des emplois et de garantir l'égalité de positionnement des titulaires d'un même emploi ou d'un emploi de compétence identique.

ART.
1.2

Les échelons ont pour objet de prendre en compte la situation individuelle de chaque salarié au regard de l'emploi qu'il occupe et de garantir une équité entre les salariés. En effet, la progression du salarié au sein des échelons est fonction de l'évolution de ses compétences dans l'exercice de son activité professionnelle ainsi que des possibilités au sein de l'entreprise.

Règle d'attribution des échelons dans l'emploi :

- échelon 1 : tenue minimum de l'emploi ;
- échelon 2 : tenue complète et autonome de l'emploi ;
- échelon 3 : expertise ou employabilité élargie ;
- échelon 4 : expertise élargie et employabilité élargie.

Ces échelons se répartissent de la manière suivante sur les différents niveaux de compétence :

Pour les non-cadres :

- niveau A : deux échelons ;
- niveau B : trois échelons ;
- niveaux C à E : quatre échelons ;
- niveau F : trois échelons.

Pour les cadres :

- niveau G : deux échelons définis conformément à la classification des cadres.

Les niveaux cadres de H à J ne comportent pas d'échelon.

Voir l'annexe I.

ART.

1.3

Afin de déterminer le positionnement des emplois au sein des niveaux de compétence, des critères classants sont définis pour les niveaux A à F compris.

Voir grille en annexe.

ART.

1.3.1

Les critères classants des emplois non cadres sont les suivants :

Sept critères fixes :

1. Connaissances théoriques.
2. Savoir-faire pratiques.
3. Technicité / complexité.
4. Qualité / hygiène / sécurité / environnement.
5. Autonomie / initiative.
6. Système de contrôle.
7. Transmission des savoirs et technicité des relations.

Ces sept critères communs sont complétés de deux critères spécifiques qui prennent en compte les spécificités de l'animation et de l'encadrement dans l'emploi.

Deux critères spécifiques :

1. Animation permanente.
2. Encadrement permanent.

A partir d'une analyse de son contenu, chaque emploi est positionné sur un niveau de compétence en procédant à son évaluation à partir des critères classants ci-dessus énoncés, valorisés de 1 à 6.

La grille complète des critères classants est reproduite en annexe I du présent avenant. Son lexique et des exemples d'application seront repris dans l'annexe I, qui constitue le guide pratique de mise en place.

ART.

1.3.2

Le classement des emplois cadres est fait en appui des définitions génériques jointes en annexe I du présent avenant.

ART.

2.1

L'évolution professionnelle des salariés au sein de l'entreprise nécessite une appréciation régulière de leurs compétences.

Le passage d'un niveau à un niveau supérieur est fonction du développement des missions exercées dans l'entreprise, rendu possible à la suite d'une action de formation professionnelle ou grâce à l'expérience acquise et à la maîtrise d'une ou de plusieurs autres compétences.

Le passage d'un échelon à un autre est fonction de l'évolution des compétences et des aptitudes du salarié dans l'exercice de son activité professionnelle.

La situation individuelle des salariés fait l'objet d'un examen périodique, dont les modalités sont définies au sein de chaque entreprise.

Cet examen, réalisé tous les 2 ans à l'occasion de l'entretien professionnel prévu par les textes applicables (notamment l'accord national interprofessionnel du 14 décembre 2013), permet à chaque salarié de faire le point avec l'employeur, ou son représentant habilité, sur ses possibilités d'évolution au regard des compétences acquises et du développement de ses aptitudes et responsabilités, et compte tenu des opportunités existant dans l'entreprise.

Il est également l'occasion d'envisager les actions de formation propres à favoriser l'évolution professionnelle du salarié au sein de l'entreprise.

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.

ART.
2.2

Les partenaires sociaux souhaitent apporter une attention particulière aux situations dans lesquelles il apparaît que les salariés n'ont pas évolué après une durée importante à l'échelon 1.

Les parties conviennent ainsi de fixer une durée de pratique professionnelle maximale à l'échelon 1 pour les niveaux A et B.

En effet, l'échelon 1, défini comme la « tenue minimum de l'emploi », conformément à l'article 1.2 du présent accord, correspond au seuil d'accueil de chaque niveau. Dans ce cadre, les parties considèrent que la durée nécessaire pour accéder à la « tenue complète et autonome » (échelon 2) d'un emploi ne doit pas être supérieure à :

- 6 mois pour l'échelon 1 du niveau A ;
- 1 an pour l'échelon 1 du niveau B.

Si à l'issue de ces périodes maximales l'analyse de la tenue de l'emploi ne permet pas de valider le passage à l'échelon supérieur, un entretien avec le salarié devra préciser les conséquences de cette évaluation et définir un plan d'action non renouvelable permettant le passage à l'échelon supérieur dans un délai maximum de 6 mois.

Pour l'échelon 1 des autres niveaux (C à F), il est convenu que, dans un délai maximum de 2 ans de pratique professionnelle à l'échelon 1, tout salarié bénéficie d'un examen renforcé afin de faire un point sur sa situation professionnelle et de déterminer les possibilités d'évolution sur l'échelon supérieur.

ART.
2.3

La création, la refonte ou la suppression des CQP, ou des modules qui y sont rattachés, sont de la seule compétence de la CPNE-FP.

La classification minimale garantie aux titulaires d'un CQP est proposée par la CPNE-FP. Le positionnement des CQP dans la classification est formalisé par un accord collectif paritaire de branche étendu.

En tout état de cause, il est acquis que tout salarié ayant obtenu un CQP bénéficie du niveau attribué à ce CQP sous réserve de tenir et d'occuper l'emploi correspondant. S'il n'existe pas dans l'immédiat d'emploi correspondant au CQP obtenu, il est convenu que le salarié concerné soit positionné au dernier échelon du niveau inférieur au niveau sur lequel est positionné le CQP. Par ailleurs, ce salarié devient prioritaire dès l'ouverture d'un tel poste au sein de l'entreprise.

Le positionnement des CQP est fixé dans l'annexe II du présent avenant.

ART.
3.1

Les présentes classifications entreront en vigueur le 1er janvier 2017, date à laquelle le présent avenant s'appliquera de plein droit.

Le délai s'écoulant entre la date de signature du présent avenant et l'entrée en vigueur des nouvelles classifications constitue le délai dont disposent les entreprises pour classer les emplois du personnel ouvrier, ETAM et cadre d'après la nouvelle grille de classification, sous réserve des dispositions prévues à l'article 3.5.

Durant la période transitoire, les dispositions antérieures continueront de s'appliquer.

ART.
3.2

Dans les entreprises pourvues de délégués syndicaux, une commission technique de suivi sera mise en place par voie d'accord d'entreprise, qui devra définir :

- les modalités d'information de la commission technique de suivi et des institutions représentatives du personnel sur le dispositif d'ensemble et son application dans l'entreprise, notamment au moyen du guide de mise en place ;
- le calendrier de mise en œuvre ;
- les modalités selon lesquelles les catégories d'emplois existant dans l'entreprise seront positionnées dans la classification ;
- la composition et les modalités de consultation de la commission technique de suivi ;
- les modalités d'information personnalisée des salariés quant à leur nouvelle classification ;
- les modalités de recours des salariés.

Cet accord d'entreprise relatif à la mise en place de la commission technique de suivi devra être négocié dans un délai maximal de 6 mois à compter de la date de signature du présent avenant.

Si, à l'issue de la négociation, les partenaires sociaux dans l'entreprise n'ont pu aboutir à un accord de mise en place de la commission technique de suivi, les dispositions de l'article 3.3 ci-après seront applicables. Dans cette hypothèse, les organisations syndicales de l'entreprise seront associées à la procédure d'information et de consultation prévue à l'article 3.3.

**ART.
3.3**

Dans les entreprises dépourvues de délégués syndicaux, l'employeur devra assurer l'information et la consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel sur :

- le dispositif d'ensemble et son application dans l'entreprise, notamment au moyen du guide de mise en place ;
- le calendrier de mise en œuvre ;
- les modalités selon lesquelles les catégories d'emplois existant dans l'entreprise seront positionnées dans la classification ;
- les modalités d'information personnalisée des salariés quant à leur nouvelle classification ;
- les modalités de recours des salariés.

Les représentants élus du personnel seront informés et consultés régulièrement tout au long de la phase de mise en place des classifications.

**ART.
3.4**

Dans les entreprises dépourvues de représentants du personnel, l'employeur devra assurer l'information des salariés sur :

- le dispositif d'ensemble et son application dans l'entreprise, notamment au moyen du guide de mise en place ;
- le calendrier de mise en œuvre ;
- les modalités selon lesquelles les catégories d'emplois existant dans l'entreprise seront positionnées dans la classification ;
- les modalités d'information personnalisée des salariés quant à leur nouvelle classification ;
- les modalités de recours des salariés.

Les salariés devront par ailleurs avoir communication de cet avenant.

**ART.
3.5**

L'employeur devra informer par écrit chaque salarié de sa nouvelle classification telle qu'elle résulte du nouveau dispositif conventionnel, ainsi que de ses possibilités de recours.

En tout état de cause, l'application de cette nouvelle classification confirmée par écrit ne pourra être effective qu'après le délai de recours ci-dessous défini.

**ART.
3.6**

En cas de contestation individuelle de sa nouvelle classification, le salarié pourra demander à l'employeur un réexamen de sa situation. Sa demande devra être motivée et formulée par écrit dans le délai de 1 mois suivant la notification de sa nouvelle classification.

Dans un délai de 1 mois à compter de sa saisine, l'employeur devra faire connaître, par écrit, sa décision motivée, après avoir eu avec le salarié un entretien pris sur le temps de travail et rémunéré comme tel. Lors de cet entretien, le salarié pourra se faire assister par une personne de son choix appartenant à l'entreprise.

Les litiges individuels éventuels devront être traités en priorité au sein de l'entreprise, notamment par l'intermédiaire des délégués du personnel et de la commission technique de suivi lorsqu'elle existe.

**ART.
3.7**

Il est entendu qu'il n'y a aucune concordance entre l'ancien et le nouveau système de grille de classification.

Toutefois, lors de la mise en application de la nouvelle classification professionnelle, le salaire brut (salaire de base et prime d'ancienneté) et le statut (ouvrier, employé, technicien, agent de maîtrise et cadre) seront garantis au salarié.

ART.
3.8

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 avis de réception ou remise en main propre contre signature. Dans un délai de 1 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 suivant l'entretien.

En cas de désaccord persistant, le salarié pourra faire appel à la commission paritaire d'interprétation, telle que définie ci-dessous :

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 organisation syndicale représentative et d'un nombre égal de représentants patronaux.

Le salarié et l'employeur concernés ont la possibilité de se faire assister par une personne de leur choix, autre que les membres désignés pour le collège.

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 et non résolus dans l'entreprise.

La partie la plus diligente saisit le président de la confédération des industries céramiques de France en lui exposant et en lui transmettant tous les éléments d'appréciation nécessaires à l'appréciation du litige.

Le président régulièrement saisi convoque dans un délai maximal de 1 mois les membres de la commission et transmet copie de la demande.

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 15 jours.

Si la conciliation est obtenue, la commission établit un procès-verbal, signé par les membres présents, constatant l'accord, les concessions réciproques, les engagements des parties.

Un procès-verbal est établi en cas d'échec de la conciliation.

Les délibérations de la commission ne sont pas publiques.

Cette procédure conventionnelle ne saurait faire échec à la compétence des conseils de prud'hommes et autres juridictions.

Le temps passé en commission et le temps de trajet, compris dans le temps de travail habituel de l'intéressé, seront payés 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.

ART.
3.9

Une commission nationale de suivi sera créée au niveau de la CICF, pour une durée de 24 mois à compter de l'entrée en vigueur des présentes classifications.

Elle sera composée de deux représentants par organisation syndicale de salariés et d'un nombre égal de représentants d'employeurs.

Elle aura pour missions de s'assurer de la mise en application de l'avenant dans les entreprises, de veiller au respect de la méthode de classification définie par l'accord, d'interpréter les textes sur la demande motivée de l'un des partenaires sociaux et de dresser un bilan à l'issue du terme du délai d'application, sur la base notamment des informations qui auront été recueillies et transmises par les branches adhérentes.

Elle se réunira en tant que de besoin à l'initiative de la partie la plus diligente.

En tout état de cause, une première réunion de la commission se tiendra à l'issue du premier trimestre d'application du présent avenant.

ART.
3.10

Les parties considèrent que les difficultés collectives de classement qui pourraient naître de l'application du présent avenant, n'ayant pas trouvé de solution dans l'entreprise, seront réglées au sein d'une commission paritaire de conciliation valablement saisie par la partie la plus diligente. La commission paritaire de conciliation comprend un représentant de chacune des organisations syndicales représentatives et un nombre égal de représentants patronaux.

La commission paritaire de conciliation saisie par la partie la plus diligente se réunit obligatoirement dans un délai qui ne peut excéder 1 mois à partir de la date de la requête. La commission entend les parties et se prononce dans un délai qui ne peut excéder 5 jours francs à partir de la date de sa première réunion pour examiner l'affaire.

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 de conciliation, sauf motif valable, justifié.

Le temps passé en commission et le temps de trajet, compris dans le temps de travail habituel de l'intéressé, seront payés 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.

ART.
4

Il est rappelé que les partenaires sociaux ont conclu, le 14 janvier 2011, un accord national de branche relatif à la diversité et à l'égalité professionnelles. En application de l'article 3 de cet accord, la branche examine annuellement, lors de la CPNE-FP, les données statistiques élaborées par l'observatoire des métiers et des qualifications, orientées sur l'égalité entre les femmes et les hommes.

Par ailleurs, les parties signataires rappellent que, conformément à l'article 5 de ce même accord, les employeurs doivent assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale et à anciennetés égales, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Le respect de ce principe constitue un élément essentiel de la dynamique de l'égalité professionnelle et de la mixité des emplois dans les entreprises.

Conformément aux dispositions du préambule, les partenaires sociaux s'engagent à ouvrir dans le courant de l'année 2015 une négociation sur les mesures tendant à assurer l'égalité salariale entre les femmes et les hommes et à définir, le cas échéant, les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération pouvant exister entre eux.

ART.
5

ART.
5.1

A compter de la date d'entrée en vigueur des nouvelles classifications professionnelles, il est institué des salaires minimaux garantis pour les niveaux A à F compris de la classification professionnelle.

Ils sont définis par niveaux et par échelons.

Ces salaires garantis constituent les salaires minimaux conventionnels au-dessous desquels les salariés ne peuvent être rémunérés.

Ils sont établis sur la base de la durée légale du temps de travail, soit 35 heures par semaine ou 151,67 heures par mois, ou en horaire équivalent temps plein.

Le salaire minimal mensuel garanti correspond au salaire de base de la classification.

En cas de travail à temps partiel, le salaire mensuel garanti est calculé proportionnellement à l'horaire de travail, non compris les heures complémentaires.

ART.
5.2

A compter de la date d'entrée en vigueur des nouvelles classifications professionnelles, il est institué des salaires minimaux annuels garantis pour les niveaux G à J de la classification professionnelle. Ils constituent les salaires minimaux conventionnels au-dessous desquels les cadres ne peuvent être rémunérés.

Le barème des salaires minimaux garantis est établi sur la base de la durée légale du temps de travail, soit 35 heures par semaine ou 151,67 heures par mois, ou en horaire équivalent temps plein.

Le salaire minimal annuel garanti correspond au salaire de base de la classification.

A la fin de chaque année civile, l'employeur doit vérifier que le montant total du salaire minimal annuel brut du salarié est au moins égal au minimum annuel conventionnel auquel il peut prétendre.

A défaut, l'employeur doit procéder à une régularisation au plus tard à la fin du premier mois de l'année suivante.

En cas d'entrée ou de départ en cours d'année, de changement de classification, ainsi qu'en cas d'absence indemnisée ou non, le salaire minimal annuel est calculé pro rata temporis. Le même calcul pro rata temporis est effectué pour les salariés à temps partiel, non compris les heures complémentaires.

ART.
5.3

Afin que l'entrée en vigueur des nouvelles classifications professionnelles s'accompagne de nouveaux salaires minimaux conventionnels, les partenaires sociaux ont décidé de fixer un barème national de salaires minimaux conventionnels. Ce barème prend effet à compter de la date d'entrée en vigueur et s'établit comme suit.

Salaires minimaux mensuels garantis des niveaux A à F

		Valeur du point	Nombre de points	Montant
OE	NA E1	1,20	1	1 492,40
	E2	1,20	7	1 499,60
	NB E1	1,20	15	1 509,20
	E2	1,20	25	1 521,20
	E3	1,20	35	1 533,20
	NC E1	1,20	45	1 545,20
	E2	1,20	65	1 569,20
	E3	1,20	95	1 605,20
	E4	1,20	135	1 653,20
	ND E1	1,20	175	1 701,20
	E2	1,20	225	1 761,20
	E3	1,20	275	1 821,20
	E4	1,20	325	1 881,20
TAM	NE E1	1,20	385	1 953,20
	E2	1,20	445	2 025,20
	E3	1,20	505	2 097,20
	E4	1,20	565	2 169,20
	NF E1	1,20	635	2 253,20
	E2	1,20	705	2 337,20
	E3	1,20	775	2 421,20

Salaires minimaux annuels garantis des niveaux G à J pour les cadres aux 35 heures ou équivalent temps plein

Cadres	Valeur du point	Nombre de points	Montant	Forfait jours
NG E1	1,20	705	28 046,40	30 010
NG E2	1,20	845	30 062,40	32 167
H	1,20	1 155	34 526,40	37 979
I	1,20	1 716	42 604,80	46 865
J	1,20	2 475	53 534,40	58 888

Dès lors que l'entreprise emploie un salarié au forfait en jours dans le respect des dispositions légales en vigueur, le salaire minimal fixé sera majoré de 7 % pour le niveau G (échelons 1 et 2) et le salaire minimal fixé sera majoré de 10 % pour les niveaux H à J.

Le salaire minimal garanti pour chaque niveau de A à F est défini comme suit : valeur de base + (nombre de points × valeur du point).

Le salaire minimal garanti pour chaque niveau de G à J est défini comme suit : valeur de base + (nombre de points × valeur du point) × 12.

La négociation pourra porter uniquement sur la valeur de base et/ou sur la valeur du point.

Pour l'entrée en vigueur, la base est de 1 491,20 euros et la valeur du point est fixée à 1,2.

ART.

Les partenaires sociaux des industries céramiques françaises ont engagé une négociation paritaire portant sur la révision des classifications professionnelles des ouvriers, des ETAM et des cadres.

Leur objectif est de mettre en place un système mieux adapté à la réalité des emplois et à leur évolution, favorisant le développement des compétences, la promotion sociale des salariés et la reconnaissance des acquis de la formation et de l'expérience professionnelles.

Par cet objectif, ils ont voulu mettre en œuvre les moyens propres à mieux valoriser les métiers de la profession, notamment auprès des jeunes, développer l'évolution des parcours professionnels au sein de l'entreprise et favoriser la reconnaissance des compétences au sein de la branche, dans le respect du principe d'égalité entre les femmes et les hommes.

Aux termes de l'accord du 14 janvier 2011 relatif à la diversité et à l'égalité professionnelles, les parties signataires s'engagent à respecter les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, qui seront révisées en 2015.

Parallèlement à l'adoption de nouvelles classifications professionnelles, les parties signataires ont souhaité procéder à la définition et à la fixation de nouveaux salaires minimaux conventionnels.

SECTION 12

Avenant salaires : Avenant n° 12 du 5 février 1993 relatif aux salaires des ouvriers

Source officielle Légifrance

ART.

A compter du 1er avril 1993, la valeur du point est fixée à 0,2414.

La grille des salaires minima servant de comparaison aux salaires réels et de base de calcul à la prime d'ancienneté est la suivante :

Coefficient : 127

TAUX HORAIRE : 30,66 F

SALAIRES minima mensuels (base 39 heures) : 5.201,10 F

Coefficient : 130

TAUX HORAIRE : 31,38 F

SALAIRES minima mensuels (base 39 heures) : 5.323,96 F

Coefficient : 133

TAUX HORAIRE : 32,11 F

SALAIRES minima mensuels (base 39 heures) : 5.446,82 F

Coefficient : 136

TAUX HORAIRE : 32,83 F

SALAIRES minima mensuels (base 39 heures) : 5.569,68 F

Coefficient : 140

TAUX HORAIRE : 33,80 F

SALAIRES minima mensuels (base 39 heures) : 5.733,49 F

Coefficient : 145

TAUX HORAIRE : 35,00 F

SALAIRES minima mensuels (base 39 heures) : 5.938,26 F

Coefficient : 150

TAUX HORAIRE : 36,21 F

SALAIRES minima mensuels (base 39 heures) : 6.143,03 F

Coefficient : 155

TAUX HORAIRE : 37,42 F

SALAIRES minima mensuels (base 39 heures) : 6.347,79 F

Coefficient : 163

TAUX HORAIRE : 39,35 F

SALAIRES minima mensuels (base 39 heures) : 6.675,42 F

Coefficient : 173

TAUX HORAIRE : 41,76 F

SALAIRES minima mensuels (base 39 heures) : 7.084,96 F

Ces valeurs comprennent la compensation forfaitaire et transactionnelle pour les réductions d'horaires intervenues ou à intervenir jusqu'au 31 décembre 1993.

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

Les salaires minima s'entendent primes et avantages inclus, à l'exception de la prime d'ancienneté et de la prime de vacances qui résultent des clauses particulières du personnel ouvrier, ainsi que des primes ayant le caractère de remboursement de frais.

Dans le cas de travail au rendement, à la tâche ou aux pièces, la rémunération de chaque salarié doit, en moyenne, dans une même période de paie, être supérieure aux minima fixés par la grille ci-dessus.

Lorsqu'un salarié est payé aux pièces ou au rendement, les normes sont portées à sa connaissance préalablement au début du travail.

Les salaires réels sont déterminées dans chaque établissement ou entreprise.

Avenant salaires : Avenant n° 45 du 15 mars 2016 relatif aux salaires

Source officielle Légifrance

ART.

Le présent accord a pour objet de revaloriser dans l'industrie céramique les salaires mensuels conventionnels des salariés ouvriers, ETAM et cadres, sans distinction entre les femmes et les hommes.

ART.**1er**

Le présent accord s'applique aux entreprises visées dans le champ d'application de la [convention collective](#) des industries céramiques de France (art. G 1).

ART.**2**

Le salaire minimum conventionnel garanti est fixé par le barème figurant en annexe I du présent avenant, établi sur la base d'un horaire hebdomadaire de 35 heures, soit 151,67 heures par mois.
Pour toute référence horaire, le barème du salaire minimum conventionnel garanti est divisé par 151,67 heures ou l'horaire affiché équivalent.

ART.**3**

Les appointements mensuels minima garantis de la grille des personnels cadres sont fixés selon le barème figurant en annexe II.
La grille des appointements mensuels minima correspondent à un horaire mensuel de 151,67 heures.

ART.**4**

Il est rappelé que les partenaires sociaux ont conclu, le 14 janvier 2011, un accord national de branche relatif à la diversité et à l'égalité professionnelles. En application de l'article 3 de cet accord, la branche examine annuellement, lors de la CPNE-FP, les données statistiques élaborées par l'observatoire des métiers et des qualifications, orientées sur l'égalité entre les hommes et les femmes.
Par ailleurs, les parties signataires rappellent que, conformément à l'article 5 de ce même accord, les employeurs doivent assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale et à ancienneté égale, l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes.
Aux termes de [l'accord du 14 janvier 2011](#), les parties signataires s'engagent à respecter les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.
Le respect de ce principe constitue un élément essentiel de la dynamique de l'égalité professionnelle et de la mixité des emplois dans les entreprises.
Les parties, conformément aux engagements pris dans l'accord sur la révision des classifications, ont ouvert une négociation visant à compléter les dispositions de l'accord précité.
Cette négociation vise, notamment, à définir et à améliorer les mesures et outils devant être mis en œuvre, aux niveaux tant de la branche que des entreprises entrant dans son champ professionnel et géographique :

- pour renforcer les outils de diagnostic et de veille existant, prenant ainsi en compte notamment les dispositions des articles [19](#) et [29](#) de la loi n° 2014-873 du 4 août 2014 ;
- pour garantir l'égalité professionnelle et de traitement entre les femmes et les hommes.

ART.**5**

Conformément à la convention collective, la prime de vacances, pour les ouvriers et les ETAM, est actuellement égale à 22 % du montant de l'indemnité de congé, calculée sur 4 semaines, et versée en plus de l'indemnité de congé payé.
Il a été convenu entre les partenaires sociaux de revaloriser uniquement le taux de la prime de vacances selon le calendrier suivant :

- 23 % en 2016 ;
- 24 % en 2018 ;
- 25 % en 2020.

Pour rappel, la prime de vacances est calculée sur 4 semaines.

ART.**6**

ART.

6.1

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Les dispositions relatives au présent accord entreront en vigueur le 1er avril 2016.

Le présent accord est établi en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des organisations syndicales représentatives au niveau de la branche et pour le dépôt à la direction des relations du travail et au conseil de prud'hommes de Boulogne-Billancourt, dans les conditions légales et réglementaires.

Il fera l'objet d'une demande d'extension en urgence auprès du ministère du travail, à l'initiative de la partie la plus diligente. Les parties signataires précisent qu'elles souhaitent l'application la plus rapide possible de cette procédure d'extension et, en conséquence, que le dispositif prévu par la circulaire du Premier ministre du 23 mai 2011 relative aux dates d'entrée en vigueur des normes concernant les entreprises ne soit pas appliqué dans le cadre de la dérogation prévue par cette même circulaire.

ART.

6.2

Toute organisation syndicale représentative non signataire pourra y adhérer par simple déclaration auprès de l'organisme compétent. Elle devra également aviser, par lettre recommandée, toutes les organisations signataires et l'ensemble des organisations syndicales représentatives de la branche.

ART.

6.3

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

ART.

6.4

Le présent accord pourra être dénoncé dans les conditions prévues par le code du travail. Il pourra également être révisé à tout moment à la demande de l'une ou l'autre des parties signataires.

La demande de révision, accompagnée d'un projet motivé sur les points à réviser, sera notifiée à l'ensemble des parties signataires et à l'ensemble des organisations syndicales représentatives de la branche.

Annexe I

Grille de salaires minima garantis des personnels ouvriers et ETAM des industries céramiques

(En euros.)

Niveau	Coefficient	Salaire minimum garanti mensuel (pour 151,67 heures)
I	125	1 474,43
	130	1 477,37
	135	1 481,58
	140	1 482,86
II	145	1 484,63
	155	1 487,46
	160	1 489,23
III	175	1 490,99
	190	1 512,75
	200	1 528,79
IV	210	1 553,57
	230	1 579,79
	240	1 635,38
V	250	1 693,07
	260	1 752,85
	270	1 814,74
VI	280	1 882,91
	290	1 953,18
	300	2 026,60
VII	310	2 104,21
	330	2 181,83
	350	2 263,64

Annexe II
Grille des appointements mensuels minima des cadres

Appointements des cadres des industries réfractaires, carreau céramique, porcelaine céramique sanitaire, poterie, kaolin, producteurs de matières premières pour la céramique et la verrerie, céramique – table et ornementation

La grille des appointements mensuels minima garantis, qui correspond à un horaire mensuel de 151,67 heures, est fixée comme suit :

(En euros.)

Années d'expérience	Coefficient	Salaire (pour 151,67 heures)
Position 1		
Avant 1 an	78	2 051,75
1 an	86	2 230,05
2 ans	93	2 384,88
3 ans	100	2 542,46
Position 2		
Position 2 (catégories A, B et C)	100	2 542,46
Après 3 ans en position 2	108	2 727,06
Après 3 ans au coefficient 108	114	2 865,25
Après 3 ans au coefficient 114	120	3 002,32
Après 3 ans au coefficient 120	126	3 140,49
Après 3 ans au coefficient 126	132	3 278,66
Après 3 ans au coefficient 132	138	3 385,34
Position 3		
3 A	138	3 385,34
3 B	180	4 319,60

Les appointements réels sont déterminés dans chaque établissement ou entreprise. Les appointements mensuels bruts réels d'un cadre sont constitués comme suit :

- d'une part, d'une partie fixe correspondant aux derniers appointements mensuels bruts perçus ;
- d'autre part, d'une partie variable correspondant à 1/12 des primes, gratifications ou indemnités habituelles de l'entreprise, à caractère contractuel ou faisant partie intégrante de la rémunération ; ainsi que les avantages en nature perçus durant les 12 derniers mois.

Avenant salaires : Avenant du 30 septembre 2022 relatif à l'évolution des salaires minima conventionnels des personnels ouvriers, ETAM et cadres

Source officielle Légifrance

ART.

1er

Le présent accord s'applique à l'ensemble des entreprises et des salarié(e)s relevant de la convention collective des industries céramiques de France (CCN n° 1558).

ART.

2

La « valeur de base » permettant le calcul des minima conventionnels, telle que visée à l'article 5.3 de l'avenant relatif aux nouvelles classifications professionnelles et aux salaires minima conventionnels des personnels ouvriers, ETAM et cadres du 29 septembre 2015, est portée à 1 713.

ART.

3

La « valeur du point » permettant le calcul des minima conventionnels, telle que visée à l'article 5.3 de l'avenant relatif aux classifications professionnelles et aux salaires minima conventionnels des personnels ouvriers, ETAM et cadres du 29 septembre 2015, est maintenue à 1,23.

ART.

4

Du fait de la revalorisation de la « valeur de base », les salaires minima mensuels conventionnels garantis des personnels ouvriers et ETAM des niveaux A à F sont revalorisés.

Ils figurent dans la grille des salaires minima garantis en annexe I du présent avenant, établie sur la base de la durée légale du temps de travail, soit un horaire hebdomadaire de 35 heures ou 151,67 heures mensuelles, ou en horaire équivalent temps plein.

ART.

5

Du fait de la revalorisation de la « valeur de base », les salaires minima annuels conventionnels garantis des personnels cadres des niveaux G à J sont revalorisés.

Ils figurent dans la grille des salaires annuels minima garantis en annexe II du présent avenant.

ART.

6

Pour l'application de l'[article L. 2261-23-1 du code du travail](#), les signataires conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés visés à l'[article L. 2232-10-1 du code du travail](#).

ART.

7

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Il entrera en vigueur à compter du 1er octobre 2022.

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

Il est établi en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chaque organisation syndicale représentative au niveau de la branche et pour le dépôt à la direction des relations du travail et au conseil de prud'hommes de Nanterre, dans les conditions légales et réglementaires.

ART.

8

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

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

ART. 9 Le présent accord pourra être révisé conformément aux dispositions légales et réglementaires applicables. La demande de révision, accompagnée d'un projet motivé sur les points à réviser, sera notifiée à l'ensemble des organisations syndicales salariales et patronales représentatives de la branche.

Le présent accord pourra également être dénoncé à tout moment à la demande de l'une ou de plusieurs des parties signataires ou adhérentes dans les conditions prévues par le code du travail.

ART. Grille des salaires minima mensuels garantis des ouvriers et ETAM des niveaux A à F

(En euros.)

		Valeur du point	Nombre de points	Montant
OE	NA E1	1,23	1	1 714,23
	E2		7	1 721,61
	NB E1		15	1 731,45
	E2		25	1 743,75
	E3		35	1 756,05
	NC E1		45	1 768,35
	E2		65	1 792,95
	E3		95	1 829,85
	E4		135	1 879,05
	ND E1		175	1 928,25
	E2		225	1 989,75
	E3		275	2 051,25
	E4		325	2 112,75
	TAM		NE E1	385
E2		445	2 260,35	
E3		505	2 334,15	
E4		565	2 407,95	
NF E1		635	2 494,05	
E2		705	2 580,15	
E3		775	2 666,25	

ART. Grille des salaires minima annuels garantis des cadres des niveaux G à J

(En euros.)

				Montant	Montant au forfait
Cadres	NG E1	1,23	705	30 961,80	33 129,13
	NG E2		845	33 028,20	35 340,17
	H		1 155	37 603,80	41 364,18
	I		1 716	45 884,16	50 472,58
	J		2 475	57 087,00	62 795,70

ART.

Le présent avenant a pour objet de revaloriser dans la branche des industries céramiques les salaires minima conventionnels des salariés ouvriers, ETAM et cadres, sans distinction entre les femmes et les hommes.

Cet avenant s'applique conformément aux dispositions de l'article 7 de l'[avenant du 28 juin 2022](#) relatif à l'évolution des salaires minima conventionnels, instaurant une clause de revoyure. Les termes de cet article prévoient que dans la mesure où, au cours de l'année 2022, le premier échelon du premier niveau de la grille des salaires conventionnels serait inférieur au Smic, les parties signataires conviennent de se réunir dans le mois suivant le passage sous ce nouveau Smic, afin de négocier comment intégrer dans la grille des salaires conventionnels cette évolution.

En l'occurrence, depuis le 1er août 2022, le montant du Smic brut horaire s'élève à 11,07 €, soit 1 678,95 € mensuels sur la base de la durée légale du travail de 35 heures hebdomadaires ce qui a eu pour conséquence de positionner quatre niveaux de salaires conventionnels sous le Smic.

Les partenaires sociaux ont donc décidé de revaloriser les salaires minima conventionnels dans les conditions fixées dans le présent avenant.

Lexique

Les termes essentiels pour comprendre votre convention collective.

- **Avenant**

Modification apportée à un texte conventionnel, négociée entre partenaires sociaux et publiée au Journal officiel après extension.

- **Cadre**

Salarié à responsabilité élargie. Le statut cadre est défini par la classification de la convention et entraîne des droits spécifiques (préavis, retraite Agirc-Arrco, forfait jour).

- **Coefficient hiérarchique**

Indice numérique attribué à un emploi dans la grille de classification, servant de base au calcul du salaire minimum conventionnel.

- **Congés payés**

Droit légal de 2.5 jours ouvrables par mois travaillé (Art. L. 3141-3 Code du travail), soit 5 semaines par an. La convention collective peut prévoir des jours supplémentaires.

- **Convention collective (CCN)**

Accord écrit entre organisations patronales et syndicats de salariés qui complète ou améliore le Code du travail dans une branche d'activité.

- **DILA**

Direction de l'information légale et administrative. Organisme public éditeur de Légifrance et des bases KALI / JORF.

- **ETAM**

Employés, Techniciens et Agents de Maîtrise. Catégorie professionnelle intermédiaire entre les ouvriers/employés et les cadres.

- **Extension**

Procédure ministérielle qui rend une convention collective obligatoire pour toutes les entreprises de la branche, même non signataires.

- **Forfait jour**

Décompte du temps de travail en jours travaillés sur l'année (et non en heures), réservé aux cadres autonomes et à certains salariés itinérants (Art. L. 3121-58).

- **IDCC**

Identifiant des Conventions Collectives. Code à 4 chiffres unique attribué par le ministère du Travail à chaque convention.

- **Indemnité de licenciement**

Somme versée par l'employeur lors d'un licenciement (hors faute grave). Le minimum légal est fixé par l'article R. 1234-2 du Code du travail.

- **KALI**

Base de données officielle des conventions collectives françaises, gérée par la DILA et accessible via l'API PISTE.

- **Licence Etalab**

Licence d'usage des données publiques françaises (version 2.0) qui autorise la libre réutilisation à condition de citer la source.

- **Minimum conventionnel**

Salaire plancher défini par la convention collective pour chaque niveau de classification. S'applique s'il est supérieur au SMIC.

- **NAF / APE**

Code de la Nomenclature d'Activités Française attribué par l'INSEE à chaque entreprise (5 caractères). Sert souvent à déterminer la convention applicable.

- **Période d'essai**

Phase initiale du contrat permettant à chaque partie de rompre sans formalité. Durée maximale fixée par la loi et la convention (Art. L. 1221-19).

- **Préavis**

Délai à respecter entre la notification de la rupture du contrat et son terme effectif. Variable selon le motif et l'ancienneté.

- **Prime d'ancienneté**

Complément de rémunération conventionnel calculé sur l'ancienneté du salarié dans l'entreprise ou la branche.

- **Salaire conventionnel**

Rémunération minimale due au salarié selon son coefficient et la convention applicable. Distinct du SMIC.

- **SMIC**

Salaire Minimum Interprofessionnel de Croissance. Plancher légal national, revalorisé au moins une fois par an (Art. L. 3231-1).