

Classification

---

TE 1 131

---

Brochure n° 3238

**Convention collective nationale**  
**INDUSTRIES CÉRAMIQUES FRANÇAISES**  
(2<sup>e</sup> édition en préparation)

**AVENANT N° 4**  
**« CLASSIFICATIONS DES PERSONNELS OUVRIERS EMPLOYÉS ET TECHNICIENS »**  
**DU 30 NOVEMBRE 1990**  
**NOR : ASET9050674M**

Entre :

La confédération des industries céramiques de France,

D'une part, et

Les organisations syndicales de salariés suivantes :

La fédération générale Force ouvrière des industries céramiques et produits similaires C.G.T. - F.O. ;

Le syndicat national des cadres, agents de maîtrise et techniciens des industries céramiques (S.C.A.M.I.C.) C.G.C.,

D'autre part,

il est convenu ce qui suit :

**EXPOSÉ DES MOTIFS**

Pour permettre aux classifications d'accompagner les évolutions technologiques et de favoriser de nouvelles organisations du travail mieux adaptées aux conditions futures de fonctionnement de l'atelier, du service ou de l'établissement, il est apparu opportun d'avoir recours à une nouvelle méthode d'évaluation des emplois.

Après avoir constaté que la diversité des technologies et des modes d'organisation du travail, d'un établissement à l'autre, rend difficile le maintien de classifications fondées sur une liste exhaustive des postes de travail comportant un coefficient hiérarchique unique pour chacun d'entre eux, les parties signataires ont élaboré un nouveau système de classifications des emplois, dont le but est de constituer un cadre général par avenant à la convention collective nationale. Une négociation au

niveau des entreprises, devant déboucher sur un accord, permettra dans ce cadre de déterminer des profils d'emplois et de déroulements de carrières adaptés aux activités de chacune d'elles et des ses métiers.

La souplesse de ce système implique que soit favorisée la promotion professionnelle de chaque salarié par l'utilisation de la formation professionnelle continue et par la reconnaissance de la qualification acquise grâce à l'expérience qui se traduit en capacité à tenir son emploi. Cette promotion devra être encouragée et organisée soit dans le cadre d'une filière professionnelle, soit dans le cadre du passage d'une filière à une autre.

L'évolution de l'outil de travail et des qualifications nécessitent qu'un bilan des emplois soit réalisé périodiquement par la branche au moins une fois tous les trois ans. Un bilan global des évolutions de carrière sera présenté annuellement au comité d'entreprise dans chaque entreprise. Les cas individuels de salariés au regard d'acquisition de qualification peuvent être abordés au moins une fois l'an dans le cadre de la négociation annuelle des salaires de l'entreprise.

### STRUCTURE GÉNÉRALE

La classification des emplois du personnel ouvriers, employés, techniciens devra donc s'effectuer selon la méthode exposée ci-après.

Les critères classants pouvant être pris en compte pour évaluer chaque emploi sont les suivants :

1° Concernant la complexité (critères de fond déterminant le bas de la fourchette de l'emploi et le seuil d'accueil) :

- niveau de connaissances générales acquises, diplômes (savoir) ;
- expérience acquise équivalente à un niveau de connaissances (savoir-faire) ;
- responsabilité.

2° Concernant la marge d'autonomie (déterminant le haut de la fourchette de l'emploi) :

- adaptation au changement requise par l'emploi ;
- marge d'initiative laissée par l'organisation et requise par l'emploi.

Ce système permet de regrouper l'ensemble des salariés : ouvriers, employés, techniciens, en six catégories, chaque catégorie étant affectée d'une fourchette de coefficients dans laquelle les emplois seront classés.

Pour l'application dans l'entreprise, les postes se positionnent les uns par rapport aux autres par référence aux critères cités ci-dessus.

Ce système de classification a pour avantage de permettre la définition de fourchettes de coefficients au niveau des emplois eux-mêmes, ainsi que la création de seuils d'accueil liés au niveau de connaissance initiale exigée par l'emploi et dont le coefficient correspond au bas de la fourchette.

On remarque un recouvrement d'une fourchette sur l'autre : il indique qu'un personnel situé en haut de la fourchette d'une catégorie ou d'un emploi peut bénéficier d'un coefficient supérieur à celui d'un personnel moins qualifié de la catégorie immédiatement supérieure.



Le seuil d'accueil d'un emploi est la référence pour les nouveaux embauchés ou ceux qui étaient à un coefficient inférieur dans une catégorie ou un poste différent.

Le seuil d'accueil pour un promu ne peut être inférieur à son coefficient antérieur.

La grille de classification va du coefficient 125 au coefficient 210 pour les ouvriers et du coefficient 125 au coefficient 350 pour les employés et techniciens. Chaque coefficient peut être utilisé, la liste des échelons mentionnés sur la grille n'étant pas exhaustive.

CATÉGORIE	DÉNOMINATION	COEFFICIENTS
I	Agent d'exécution .....	125/140
II	Agent spécialisé .....	135/165
III	Agent qualifié .....	155/200
IV	Agent hautement qualifié .....	185/210
V	Agent technique .....	195/295
VI	Technicien et technicien supérieur .....	275/350

### Dispositions particulières

La désignation des postes sera faite en employant le terme d'agent, précisé par la fonction exercée dans l'entreprise, éventuellement complétée par le métier et l'échelon.

Par exemple :

- agent de production, catégorie 2, échelon (facultatif), coefficient x ;
- agent d'entretien électricien, catégorie 2, échelon (facultatif), coefficient y, etc.

### Mise en application

La mise en œuvre détaillée de la grille dans l'entreprise fera l'objet d'un accord préalable qui précisera la procédure :

- préparation en concertation avec la hiérarchie et les salariés ;
- concertation avec les représentants du personnel élus ;
- signature avec les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise d'un accord d'application.

Les réclamations individuelles seront traitées en réunion de délégués du personnel.

Dès l'entrée en vigueur du présent avenant, l'employeur procédera avec les représentants élus du personnel à un examen préalable des problèmes généraux d'application de ce nouveau système en particulier ceux concernant les filières professionnelles.

L'employeur aura à charge l'information de chaque salarié.

### Dispositions transitoires

Les entreprises disposeront d'un délai expirant le 31 décembre 1991 pour classer les emplois d'après la nouvelle grille. Un bilan d'application sera fait au niveau de la branche dans le courant du premier semestre 1992.

Durant la période transitoire, la catégorie sera précédée de la lettre donnant indication des clauses annexes de la convention collective nationale qui lui sont applicables :

- O pour les ouvriers ;
- E pour les employés et techniciens.

Au moment du passage de l'ancien au nouveau système de classification, les salariés ne pourront pas se voir attribuer un coefficient inférieur à celui dont ils bénéficient.

Cet avenant est un accord de classification des emplois. La rémunération est à traiter au niveau de la confédération. Il faudra trouver une formule mathématique simple pour harmoniser le salaire minimum et le salaire servant au calcul de certaines primes telles que prévues à la convention collective nationale avec les nouvelles classifications ainsi définies.

Fait à Paris, le 30 novembre 1990.

(Suivent les signatures.)



Grille « Ouvrier »

CATÉGORIE	DÉNOMINATION	ECHELON	COEFFICIENT	DIPLOMES	NIVEAU éducation nationale	COMPLEXITÉ			MARGE d'autonomie
						Savoir	Savoir-faire	Responsabilité	
I	AGENT D'EXECUTION	1	125			Exige un niveau de connaissances générales très limité sans aucune connaissance au plan professionnel (type élémentaire faible). N'a aucun diplôme, ni équivalences de connaissances à l'un d'eux, ne possède ni permis ni licences pour la conduite d'un véhicule.	Ne peut de ce fait qu'exiger la mise en œuvre des moyens simples, connus, habituels et donnés, pour réaliser des tâches ne nécessitant ni connaissances, ni adaptations préalable et se situant dans le cadre strict de l'application dirigée de consignes rudimentaires expliquées par voie orale ou démonstrative.	Attention portée aux conditions d'exécution définies.	Application de consignes simples et précises.
		2	130						
		3	135						
			140						

CATÉ- GORIE	DÉNOMI- NATION	ECHELON	COEF- FICIENT	DIPLOMES	NIVEAU éducation nationale	COMPLEXITÉ			MARGE d'autonomie	
						Savoir	Savoir-faire	Responsabilité		
II	AGENT SPÉCIALISÉ	1	135			Exige des connaissances générales sommaires et aucune connaissance professionnelle particulière, si ce n'est au plus une approche de type formation professionnelle. N'a aucun diplôme, ni équivalence de connaissance à l'un d'eux, si ce n'est le certificat d'études primaires ou le brevet des collèges sanctionnant des connaissances générales élémentaires.	Ne peut que mettre en œuvre des moyens simples et donnés, pour réaliser des tâches entrant dans le cadre de l'application suivie de consignes simples soit précisées et ordonnées, soit répétitives et permanentes. Dans ces deux cas pouvant se combiner, les consignes sont expliquées par voie orale ou démonstrative. Elles font suite à des formations rapides : 8 jours pour la 1 <sup>re</sup> catégorie, 2 semaines pour la 2 <sup>e</sup> catégorie, 1 mois pour la 3 <sup>e</sup> catégorie.	Réglage des moyens et vérifications des résultats dans le cadre de normes autorisant une certaine marge d'appréciation. Signale sans délai les éventuels défauts de fabrication ou de fonctionnement.	Initiative	A partir des prescriptions d'exécution peut être amené à aménager ou à choisir les moyens mis à sa disposition.
		2	140							
		3	145		6 à 5 bis					
		4	155							
			165							



CATÉ- GORIE	DÉNOMI- NATION	ECHELON	COEF- FICIENT	DIPLOMES	NIVEAU éducation nationale	COMPLEXITÉ			MARGE d'autonomie	
						Savoir	Savoir-faire	Responsabilité		
III	AGENT QUALIFIÉ	1	155	NIVEAU CAP	5	A acquis outre des connaissances générales d'un niveau élémentaire, les connaissances d'un métier soit par formation initiale sanctionnée par un C.A.P., soit par formation continue, ou encore par expérience de pratiques équivalentes.	A capacité de ce fait à mettre en œuvre les moyens connus dans sa spécialité dans le cadre d'instruction précises et détaillées appuyées par des explications orales ou écrites, ou à partir de schémas ou croquis donnant de manière simple indications des actions à accomplir et des procédés à appliquer.	Les actions de réalisation impliquant, outre un contrôle final, un contrôle à différents stades appropriés en référence à celles des normes du cahier des charges s'il en existe.	Initiative	Dans le cadre d'instructions générales, il appartient à l'intéressé de choisir les modes opératoires et d'utiliser les moyens de contrôle adaptés aux exigences techniques.
		2	165							
		3	175	CAP						
		4	185	NIVEAU BEP						
			200							

CATÉGORIE	DÉNOMINATION	ECHELON	COEFFICIENT	DIPLOMES	NIVEAU éducation nationale	COMPLEXITÉ			MARGE d'autonomie
						Savoir	Savoir-faire	Responsabilité	
IV	AGENT HAUTEMENT QUALIFIÉ	1	185			A acquis les connaissances affirmées de son métier par une bonne pratique de celui-ci ou encore au moyen d'une formation dans sa spécialité.	A capacité de ce fait à mettre en œuvre les moyens de sa spécialité avec des applications diversifiées entrant dans le cadre de directives plus générales donnant indication des actions à accomplir.	Dans les conditions définies ci-contre, il réponde auprès de son supérieur hiérarchique direct, de toutes actions ou événements intervenant dans son secteur au niveau : qualité ; produits ; matériel ; sécurité.	Initiative
		2	195	BEP	5				En fonction d'un objectif à atteindre l'intéressé choisit les moyens appropriés et peut devoir concilier dans le cadre d'une périodicité déterminée, les exigences de la réalisation et celles du fonctionnement.
			210						

Annule et remplace les annexes CL O/E 1 et CL O/PE 1.



Grille « Employés. - Techniciens »

CATÉ- GORIE	DÉNOMI- NATION	ECHELON	COEF- FICIENT	DIPLOMES	NIVEAU éducation nationale	COMPLEXITÉ			MARGE d'autonomie		
						Savoir	Savoir-faire	Responsabilité			
I	AGENT D'EXÉCUTION	1	125				Exige un niveau de connaissances générales très limité sans aucune connaissance au plan professionnel (type élémentaire faible). N'a aucun diplôme, ni équivalences de connaissances à l'un d'eux, ne possède ni permis ni licences pour la conduite d'un véhicule.	Ne peut de ce fait qu'exiger la mise en œuvre des moyens simples, connus, habituels et donnés, pour réaliser des tâches ne nécessitant ni connaissances, ni adaptation préalable et se situant dans le cadre strict de l'application dirigée de consignes rudimentaires expliquées par voie orale ou démonstrative.	Initiative	Application de consignes simples et précises.	
		2	130		BAS DU NIVEAU 6						
		3	135								
			140								

CATÉGORIE	DÉNOMINATION	ECHELON	COEFFICIENT	DIPLOMES	NIVEAU éducation nationale	COMPLEXITÉ			MARGE d'autonomie	
						Savoir	Savoir-faire	Responsabilité		
II	AGENT SPÉCIALISÉ	1	135			Exige des connaissances générales sommaires et aucune connaissance particulière, si ce n'est au plus une approche de type formation professionnelle. N'a aucun diplôme, ni équivalence de connaissance à l'un d'eux, si ce n'est le certificat d'études primaires ou le brevet des collèges sanctionnant des connaissances générales élémentaires.	Ne peut que mettre en œuvre des moyens simples et donnés, pour réaliser des tâches entrant dans le cadre de l'application suivie de consignes simples soit précises et ordonnées, soit répétitives et permanentes. Dans ces deux cas pouvant se combiner, les consignes sont expliquées par voie orale ou démonstrative. Elles font suite à des formations rapides: 8 jours pour la 1 <sup>re</sup> catégorie, 2 semaines pour la 2 <sup>e</sup> catégorie, 1 mois pour la 3 <sup>e</sup> catégorie.	Réglage des moyens et vérifications des résultats dans le cadre de normes autorisant une certaine marge d'appréciation. Signale sans délai les éventuels défauts de fabrication ou de fonctionnement.	Initiative	A partir des prescriptions d'exécution peut être amené à aménager ou à choisir les moyens mis à sa disposition.
		2	140							
		3	145		6 à 5 bis					
		4	155							
			165							



CATÉ- GORIE	DÉNOMI- NATION	ECHELON	COEF- FICIENT	DIPLOMES	NIVEAU éducation nationale	COMPLEXITÉ			MARGE d'autonomie	
						Savoir	Savoir-faire	Responsabilité		
III	AGENT QUALIFIÉ	1	155	NIVEAU CAP	5	A acquis outre des connaissances générales d'un niveau élémentaire, les connaissances d'un métier soit par formation initiale sanctionnée par un C.A.P., soit par formation continue, ou encore par expérience de pratiques équivalentes.	A capacité de ce fait à mettre en œuvre les moyens connus dans sa spécialité dans le cadre d'instruction précises et détaillées appuyées par des explications orales ou écrites, ou à partir de schémas ou croquis donnant de manière simple indications des actions à accomplir, et des procédés à appliquer.	Les actions de réalisation impliquent, outre un contrôle final, un contrôle à différents stades appropriés en référence à celles des normes du cahier des charges s'il en existe.	Initiative	Dans le cadre d'instructions générales, il appartient à l'intéressé de choisir les modes opératoires et d'utiliser les moyens de contrôle adaptés aux exigences techniques.
		2	165							
		3	175	CAP						
		4	185	NIVEAU BEP						
			200							

CATÉGORIE	DÉNOMINATION	ECHELON	COEFFICIENT	DIPLOMES	NIVEAU éducation nationale	COMPLEXITÉ			MARGE d'autonomie
						Savoir	Savoir-faire	Responsabilité	
IV	AGENT HAUTEMENT QUALIFIÉ	1	185			A acquis les connaissances affirmées de son métier par une bonne pratique de celui-ci ou encore au moyen d'une formation dans sa spécialité.	A capacité de ce fait à mettre en œuvre les moyens de sa spécialité avec des applications diversifiées entrant dans le cadre de directives plus générales donnant indication des actions à accomplir.	Dans les conditions définies ci-contre, il répond auprès de son supérieur hiérarchique direct, de toutes actions ou événements intervenant dans son secteur au niveau : qualité- produits ; matériel ; sécurité.	Initiative
		2	195	BEP	5				
			210						



CATÉ- GORIE	DÉNOMI- NATION	ECHELON	COEF- FICIENT	DIPLOMES	NIVEAU éducation nationale	COMPLEXITÉ			MARGE d'autonomie
						Savoir	Savoir-faire	Responsabilité	
V	AGENT TECHNIQUE	1	195	NIVEAU BREVET PROF.	4 (secondaire)	A acquis les connais- sances et techniques d'un niveau équivalent au BAC technologique ou professionnel, soit par formation spéci- fique initiale, soit par perfectionnement ou expérience. A acquis des connaissances techniques profession- nelles d'un niveau au moins équivalent de salarité qualifié par formation spécifique, soit le plus souvent par expérience ou perfectionnement.	A capacité de ce fait à prendre des décisions pour adapter ses interventions en fonc- tion des conditions propres à chaque cas particulier. Il peut être amené dans sa spé- cialité à conseiller d'autres agents et exercer un contrôle technique.	Appliquer les règles d'une technique connue avec une certaine initiative sur le choix des moyens et la succession des étapes. Peut avoir la responsabi- lité technique du travail réalisé.	Initiative
		2	210						
		3	225						
		4	250	BAC PROF. OU TECH.					
		5	275						
			295	NIVEAU BAC BT BTn		A capacité de ce fait d'assurer la conduite de travaux nécessitant des décisions d'adapt- ation, pouvant, le cas échéant, être amené à participer à ceux-ci.			

CATÉ- GORIE	DÉNOMI- NATION	ECHELON	COEF- FICIENT	DIPLOMES	NIVEAU éducation nationale	COMPLEXITÉ			MARGE d'autonomie		
						Savoir	Savoir-faire	Responsabilité			
VI	TECHNICIEN SUPÉRIEUR	1	275	BAC, BT ET BTn	4 SUPÉRIEUR	A acquis des connais- sances par formation initiale spécifique, for- mation continue ou expérience dans des niveaux équivalents allant du niveau du BAC BT, BTn au niveau BTS, DUT, DEUG. Soit possède des connaissances générales, dans plu- sieurs domaines, notamment technique, économique ou humain, par rapport à des emplois où le tra- vail d'un groupe est prédominant. Soit possède des connais- sances approfondies dans une discipline (scientifique, tech- nique, juridique, com- merciale).	De ce fait à capacité de mettre en œuvre des connaissances dans un ensemble de tra- vaux nécessitant la maîtrise de la situa- tion et pour lesquels, la marche à suivre est laissée à son initiative dans le cadre des orientations qui lui sont tracées.	Contrôler les résultats par rapport aux prévisions et prendre les dispositions correctrices nécessaires et dont la fonction peut comporter une mission de comman- dement. Veiller à l'ac- cueil des nouveaux membres des groupes et à leur adapta- tion à une bonne circu- lation de l'in- formation.	Initiative	Mise en œuvre des direc- tives préci- sant le cadre des activités, des moyens, objectifs et règles de gestion.	
		2	295								
		3	315	BAC + 1							
		4	330								
		5	350	BAC + 2 BTS DUT DEUG BAC + 3							

Annule et remplace CL E/PE 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17 et CL E/E 3 à 14 (sauf chefs d'équipe et agents de maîtrise).



### Avenant n° 3

Entre :

La confédération des industries céramiques de France,

D'une part, et

Les organisations syndicales de salariés suivantes :

La fédération générale Force ouvrière des industries céramiques et produits similaires C.G.T. - F.O.,

et sauf pour ce qui concerne les clauses particulières au personnel ouvrier,

Le syndicat national des cadres, agents de maîtrise et techniciens des industries céramiques S.C.A.M.I.C. - C.G.C.,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Les différents signataires, à la suite de l'arrêté du 11 mai 1990, portant extension de la convention collective nationale des industries céramiques, tel que figurant au *Journal officiel* du 22 mai 1990, sont convenus de modifier les parties d'articles ou articles non étendus, selon les articles ci-dessous.

#### Article 1<sup>er</sup>

Le cinquième alinéa de l'article O. 19 est rédigé de la manière suivante :

« De même, lorsque le salarié désire partir à la retraite, il prévient son employeur avant la date à laquelle il sera mis effectivement fin au contrat, dans les délais fixés par l'article L. 122-5 du code du travail et à l'article O. 9 des clauses particulières au personnel ouvrier. »

#### Article 2

Le troisième alinéa de l'article E. 20 est rédigé de la manière suivante :

« De même, lorsque le collaborateur désire prendre sa retraite, il prévient son employeur avant la date à laquelle il sera mis effectivement fin au contrat, dans les délais fixés par l'article L. 122-5 du code du travail et à l'article E. 11 des clauses particulières au personnel E.T.A.M. »

#### Article 3

Le troisième alinéa de l'article C. 16 est rédigé de la manière suivante :

« De même, lorsque le cadre désire prendre sa retraite, il prévient son employeur avant la date à laquelle il sera mis effectivement fin au contrat, dans les délais fixés par l'article L. 122-5 du code du travail et conformément à l'article O. 9 des clauses particulières au personnel cadre. »

#### Article 4

Le deuxième alinéa du paragraphe c de l'article G. 17 est rédigé de la manière suivante :

« L'employeur peut lui aussi se faire assister par un ou plusieurs conseillers (conformément à l'art. L. 424-4 du code du travail). »

#### Article 5

Le premier alinéa du paragraphe a de l'article G. 19 est rédigé de la manière suivante :

« 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 deux cents salariés et plus, reçoit en temps utile une information sur les orientations générales de l'entreprise, en matière de formation... »

#### Article 6

Le cinquième alinéa de l'article O. 7 est rédigé de la manière suivante :

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

#### Article 7

L'article O. 13 est rédigé de la manière suivante :

« La grille des salaires mensuels et horaires minima garantis du personnel ouvrier est jointe aux présentes clauses particulières.

« Les salaires réels sont fixés dans les entreprises, dans le respect de l'ensemble des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance (S.M.I.C.). »

#### Article 8

L'article E. 16 est rédigé de la manière suivante :

« Les appointements mensuels minima garantis des employés, techniciens et agents de maîtrise sont joints aux présentes clauses particulières.

« Les salaires réels sont fixés dans les entreprises, dans le respect de l'ensemble des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance (S.M.I.C.). »

Fait à Paris, le 27 novembre 1990.

(Suivent les signatures.)



Classification

---

TE 1 131

---

Brochure n° 3238

**Convention collective nationale**  
**INDUSTRIES CÉRAMIQUES FRANÇAISES**  
(2<sup>e</sup> édition en préparation)

AVENANTS DU 27 NOVEMBRE 1990

NOR : ASET9050673M

**Avenant n° 2**

Entre :

La confédération des industries céramiques de France,

D'une part, et

Les organisations syndicales de salariés suivantes :

La fédération générale Force ouvrière des industries céramiques et produits similaires C.G.T. - F.O.,

et sauf pour ce qui concerne les clauses particulières au personnel ouvrier,

Le Syndicat national des cadres, agents de maîtrise et techniciens des industries céramiques S.C.A.M.I.C. - C.G.C.,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Les différents signataires, à la suite du courrier du ministère du travail, du 9 octobre 1990, concernant les dispositions visant à assurer l'égalité de traitement entre salariés français et étrangers, sont convenus de modifier les « Clauses générales » comme suit :

**Article 1<sup>er</sup>**

L'article G 2 *bis* est ajouté dans les « Clauses générales », il est rédigé de la manière suivante.

« Conformément à l'article L. 133-5 du code du travail, les employeurs s'engagent à ne pas prendre en considération la nationalité ainsi que les origines raciales pour arrêter leurs décisions concernant notamment le recrutement, les promotions, la conduite ou la répartition du travail. »

#### Article 2

Le présent avenant est établi en un nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des parties contractantes et pour le dépôt à la direction départementale du travail et de l'emploi de Paris, selon les conditions prévues à l'article L. 132-10 du code du travail.

Fait à Paris, le 27 novembre 1990.

(Suivent les signatures.)



MINISTÈRE DU TRAVAIL,  
DE L'EMPLOI ET DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE  
CONVENTIONS COLLECTIVES

Classification

TE 1 131

Brochure n° 3238

**Convention collective nationale**  
**INDUSTRIES CÉRAMIQUES DE FRANCE**

(2<sup>e</sup> édition. - En préparation)

AVENANT DU 24 SEPTEMBRE 1990

NOR : ASET9050559M

Entre :

La confédération des industries céramiques de France,

D'une part, et

Les organisations syndicales de salariés suivantes :

Fédération générale Force ouvrière des industries céramiques et produits similaires, C.G.T. - F.O.,

et, sauf pour ce qui concerne les clauses particulières au personnel ouvrier,

Syndicat national des cadres, agents de maîtrise et techniciens des industries céramiques, S.C.A.M.I.C. - C.G.C.,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1<sup>er</sup>

Les annexes « Classifications » concernant le personnel E.T.A.M. sont complétées par les deux classifications ci-dessous :

230. - Formateur 1<sup>er</sup> échelon.

Chargé à temps plein de la formation au sein d'un organisme agréé de formation de la profession, il a suivi une formation qualifiante de formateur et possède des connaissances équivalentes à un diplôme de technicien.

Dans le cadre de sa spécialité, il adapte l'animation et l'enseignement à son auditoire, selon les circonstances qui peuvent être diverses et variées.

**260. - Formateur 2<sup>e</sup> échelon.**

Chargé à temps plein de la formation au sein d'un organisme agréé de formation de la profession, il a suivi une formation qualifiante de formateur et possède des connaissances équivalentes à un diplôme de technicien supérieur. Sous la responsabilité hiérarchique de l'employeur ou d'un cadre, il propose des programmes de formation, organise et met en œuvre cette formation.

Il prend des initiatives et doit être apte à former du personnel de tout niveau, dans le cadre de sa spécialité. Il peut avoir la responsabilité du personnel.

**Article 2**

Le présent avenant est établi en un nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des parties contractantes et pour le dépôt à la direction départementale du travail et de l'emploi de Paris, selon les conditions prévues à l'article L. 132-10 du code du travail.

Fait à Paris, le 24 septembre 1990.

(Suivent les signatures.)



Classification

TE 1 131

Brochure n° 3238

**Convention collective nationale**  
**INDUSTRIES CÉRAMIQUES FRANÇAISES**  
(édition en préparation)

AVENANT N° 1 DU 15 JUIN 1990

NOR : ASET9050304M

Entre :

La confédération des industries céramiques de France,

D'une part, et

La fédération générale Force ouvrière des industries céramiques et produits similaires C.G.T.-F.O.,

et sauf pour ce qui concerne les clauses particulières au personnel ouvrier,

Le syndicat national des cadres, agents de maîtrise et techniciens des industries céramiques S.C.A.M.I.C.-C.G.C.,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Article 1<sup>er</sup>**

Les annexes classifications concernant le personnel E.T.A.M. sont complétées par les deux classifications ci-dessous.

**230. Formateur 1<sup>er</sup> échelon.**

Chargé à temps plein de la formation au sein d'un organisme agréé de formation de la profession, il a suivi une formation qualifiante de formateur et possède des connaissances équivalentes à un diplôme de technicien.

Dans le cadre de sa spécialité, il adapte l'animation et l'enseignement à son auditoire, selon les circonstances qui peuvent être diverses et variées.

**260. Formateur 2<sup>e</sup> échelon.**

Chargé à temps plein de la formation au sein d'un organisme agréé de formation de la profession, il a suivi une formation qualifiante de formateur et possède des connaissances équivalentes à un diplôme de technicien supérieur. Sous la responsabilité hiérarchique de l'employeur ou d'un cadre, il propose des programmes de formation, organise et met en œuvre cette formation.

Il prend des initiatives et doit être apte à former du personnel de tout niveau, dans le cadre de sa spécialité. Il peut avoir la responsabilité du personnel.

**Article 2**

Le présent avenant est établi en un nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des parties contractantes et pour le dépôt à la direction départementale du travail et de l'emploi de Paris, selon les conditions prévues à l'article L. 132-10 du code du travail.

Fait à Paris, le 15 juin 1990.

(Suivent les signatures.)