

Brochure n° 3238

Convention collective nationale
IDCC : 1558. – INDUSTRIES CÉRAMIQUES DE FRANCE

AVENANT N° 44 DU 11 JUIN 2015

RELATIF AUX SALAIRES

NOR : ASET1550792M

IDCC : 1558

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.

Article 1^{er}

Champ d'application

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).

Article 2

*Revalorisation du salaire minimum garanti
des personnels ouvriers et ETAM*

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.

Article 3

*Revalorisation de la grille des appointements
mensuels minima des personnels cadres*

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.

Article 4

*Egalité professionnelle et salariale
entre les hommes et les femmes*

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, 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, qui seront révisées en 2015.

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.

Article 5

Modalités d'application

Article 5.1

Entrée en vigueur. – Dépôt. – Extension

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Les dispositions relatives au présent accord entreront en vigueur le premier jour du mois suivant la publication au *Journal officiel* de l'arrêté portant son extension.

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.

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.

Article 5.2

Adhésion

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.

Article 5.3

Force obligatoire

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

Article 5.4

Révision. – Dénonciation

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.

Fait à Issy-les-Moulineaux, le 11 juin 2015.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

CICE.

Syndicats de salariés :

FNTVC CGT ;

FG FO construction.

ANNEXE I

Grille des 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	1 459,83
	130	1 462,74
	135	1 466,91
	140	1 468,18
II	145	1 469,93
	155	1 472,73
	160	1 474,49
III	175	1 476,23
	190	1 497,77
	200	1 513,66
IV	210	1 538,19
	230	1 564,15
	240	1 619,19
V	250	1 676,31
	260	1 735,49
	270	1 796,77
VI	280	1 864,27
	290	1 933,84
	300	2 006,54
VII	310	2 083,38
	330	2 160,23
	350	2 241,23

ANNEXE II

Grille des appointements mensuels minima des cadres

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

(En euros.)

ANNÉE D'EXPÉRIENCE	COEFFICIENT	SALAIRE (pour 151,67 heures)
Position 1		
Avant 1 an	78	2 031,43
1 an	86	2 207,97
2 ans	93	2 361,27
3 ans	100	2 517,28
Position 2		
Position 2 (catégories A, B et C)	100	2 517,28
Après 3 ans en position 2	108	2 700,06
Après 3 ans au coefficient 108	114	2 836,88
Après 3 ans au coefficient 114	120	2 972,59
Après 3 ans au coefficient 120	126	3 109,40
Après 3 ans au coefficient 126	132	3 246,20
Après 3 ans au coefficient 132	138	3 351,83
Position 3		
3 A	138	3 351,83
3 B	180	4 276,83

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.