

**Objet : Détermination des participants**

Madame, Monsieur le Directeur,

Je vous informe que, lors de leur réunion du 25 novembre 2005, les membres de la commission administrative ont pris position sur les classifications intervenues dans la profession de la plasturgie.

J'attire votre attention sur les deux seuils d'extension qui ont été retenus, selon que l'entreprise avait ou non précédemment un contrat article 36.

Il convient d'aviser les sociétés concernées sur la nouvelle définition des groupes de cotisants dans leur branche d'activité et le cas échéant, de leur adresser le questionnaire ci-joint.

Je vous prie d'agréer, Madame, Monsieur le Directeur, l'expression de ma considération distinguée.

Le Directeur Général,

## ENTREPRISES DE PLASTURGIE

Accord du 16 décembre 2004 sur les classifications  
(JO 14 avril 2005) pris dans le cadre de la convention collective nationale du 1<sup>er</sup> juillet 1960.

### **Champ d'application professionnel**

- Entreprises dont l'activité principale est la transformation des matières plastiques quelles que soient les techniques utilisées depuis la préparation des mélanges de matières plastiques colorées ou non jusqu'à la fabrication des produits finis, répertoriée en partie sous les numéros NAF suivants :

25.2A en partie  
25.2C en partie  
25.2E en partie  
25.2G en partie  
25.2H en partie

- Entreprises dont l'activité est exclusivement celle indiquée ci-après, répertoriée en partie sous l'un des numéros NAF suivants :

19.3Z en partie    Fabrication de chaussures en matières plastiques.  
25.2G en partie    Fabrication d'articles de bureau en matières plastiques.  
36.1A en partie    Fabrication de meubles en matières plastiques.  
36.1C en partie  
36.1E en partie  
36.1G en partie  
36.1H en partie  
36.1J en partie  
36.5Z en partie    Fabrication de jeux et de jouets en matières plastiques.

Exclusions : activités de fabrication de production et de transformation de feuilles de polyéthylène et fabrication d'isolants électriques.

### **Procédure**

Articles 4 ter et 36 – annexe I.

### **Personnels visés**

Ensemble des salariés.

## Présentation du texte

La nouvelle classification se substitue à celle prévue par l'avenant du 15 octobre 1979 à la convention collective nationale du 1<sup>er</sup> juillet 1960.

Le nouveau système nécessite l'analyse de tous les emplois à partir des cinq critères suivants :

1. connaissances à maîtriser,
2. technicité de l'emploi,
3. animation et encadrement (animation – responsabilité hiérarchique),
4. autonomie,
5. traitement de l'information.

*Pour des raisons pratiques, ne sont pas reprises les définitions de ces critères ; en cas de besoin, les institutions peuvent les demander au service classifications.*

Chaque critère est évalué sur 6 ou 7 degrés qui donnent un certain nombre de points. Le total de ceux-ci aboutit à l'attribution d'un coefficient compris entre 700 et 940 (cf. annexe I).

A la suite du descriptif des critères subdivisés en degrés et de la grille d'évaluation, sont données des définitions générales des emplois par coefficient (cf. annexes II, III, IV).

## Décisions prises

La commission administrative a donné son accord sur ces nouvelles classifications dans les conditions suivantes :

### *1. Cadres – article 4*

Les salariés occupant des fonctions classées à partir du **coefficient 900** seront inscrits au titre de l'article 4.

### *2. Assimilés cadres – article 4 bis*

Le seuil de l'article 4 bis a été fixé au **coefficient 830**.

### *3. Article 36 – annexe I*

Afin de répondre au souhait de la profession, tout en respectant les intérêts du Régime, la Commission a décidé de fixer **deux seuils d'extension** :

- a) Pour les entreprises qui n'auraient pas souscrit de contrat article 36 antérieurement à la mise en œuvre du nouveau texte, le seuil est fixé au **coefficient 800**.
- b) Pour les sociétés bénéficiant d'une extension antérieure à l'application des nouvelles classifications, le **coefficient 740** a été retenu comme limite en dessous de laquelle aucune affiliation de personnel ne sera recevable.

Dans les cas particuliers de suite économique, fusion, union économique et sociale, des solutions pourront être dégagées jusqu'au **coefficient 740** (inclus).

## **Dispositions pratiques**

### ➤ Transposition des critères article 36

**Tous les anciens critères article 36 seront transposés cas par cas** par le service classifications de l'AGIRC, selon la règle des moindres transferts de personnels entre les régimes de retraite des salariés cadres et non cadres, dans le respect du contrat initial.

Les institutions adresseront le **questionnaire** ci-joint aux sociétés concernées.

### ➤ Clause de sauvegarde

Cette disposition a été prévue pour maintenir au Régime les salariés reclassés sous leur groupe de cotisants (article 4, 4 bis ou 36 – annexe I).

### ➤ Information aux entreprises

Conformément à la nouvelle procédure d'affiliation, les institutions de retraite doivent donner toutes informations aux sociétés sur les personnels devant cotiser au régime de retraite des cadres.

Pour ce faire, et étant donné les dates d'effet retenues, la liste simplifiée de ces nouvelles classifications sera disponible début janvier sur la base Lotus, pour aviser les entreprises par courrier ou par Internet. Elle pourra aussi, en cas de besoin, être transmise aux salariés de la profession.

Cependant, la mise en place du nouveau système de classifications étant prévue progressivement entre le 1<sup>er</sup> janvier 2006 et le 1<sup>er</sup> octobre 2007, la liste des emplois actuelle sera maintenue parallèlement à la nouvelle, jusqu'à cette dernière date.

## **Date d'effet**

A la demande de la profession, il a été accepté que la date d'effet de ces décisions, devant obligatoirement correspondre au premier jour d'un trimestre, soit fixée au choix des sociétés **entre le 1<sup>er</sup> janvier 2006 et le 1<sup>er</sup> octobre 2007.**

**OBJET : PLASTURGIE**

*Accord du 16 décembre 2004 sur les classifications.*

**QUESTIONNAIRE**

*(à compléter et à retourner en deux exemplaires à l'institution d'adhésion)*

Raison sociale de l'entreprise .....

Numéro d'adhésion .....

Définition de la catégorie article 36 .....

- ❶ Répartition des agents relevant de la catégorie ARTICLE 36 au 31 décembre 2005\*, du fait que leur classement à cette date répondait à la définition précitée ; reclassement des intéressés au 1<sup>er</sup> janvier 2006\*, dans les coefficients de la nouvelle classification.

Nombre total de cotisants au 31 décembre 2005*	<input type="text"/>	Coefficient 820	<input type="text"/>
		Coefficient 810	<input type="text"/>
		Coefficient 800	<input type="text"/>
		Coefficient 750	<input type="text"/>
		Coefficient 740	<input type="text"/>
		Autres (à préciser)	<input type="text"/>
		.....	

- ❷ Répartition de **tous** les salariés qui n'étaient pas affiliés au régime de retraite des cadres au 31 décembre 2005\*, du fait que leur classement à cette date ne répondait pas à la définition de la catégorie ARTICLE 36 ; combien parmi ceux-ci ont-ils été reclassés au 1<sup>er</sup> janvier 2006\*, dans les coefficients mentionnés ci-après :

Coefficient 740     Coefficient 750     Coefficient 800

Coefficient 810     Coefficient 820

- ❸ Eventuellement coefficient  souhaité par l'entreprise.

Date :

Cachet :

Signature :

\* Nota - Possibilité de retenir les dates suivantes :

- 1<sup>er</sup> avril 2006 ou 2007 – rayer et compléter avec 31 mars 2006 ou 2007.
- 1<sup>er</sup> juillet 2006 ou 2007 – rayer et compléter avec 30 juin 2006 ou 2007.
- 1<sup>er</sup> octobre 2006 ou 2007 – rayer et compléter avec 30 septembre 2006 ou 2007.
- 1<sup>er</sup> janvier 2007 – rayer et compléter avec 31 décembre 2006.

## PLASTURGIE

### GRILLE DE PONDERATION DES CRITERES DE CLASSEMENT

Critères Degrés	Connaissances à maîtriser	Technicité de l'emploi	Animation et encadrement		Autonomie	Traitement de l'information
			Animation	Responsabilité hiérarchique		
D1	1	1	0	0	1	1
D2	2	3	3	2	3	2
D3	3	7	6	4	6	3
D4	6	12	10	6	9	5
D5	9	16	14	9	15	9
D6	11	20	18	12	20	11
D7	15	25				

### GRILLE DE POSITIONNEMENT DANS LA GRILLE DE CLASSIFICATION

Points	Coefficients
4 à 7	700
8 à 11	710
12 à 15	720
16 à 19	730
20 à 23	740
24 à 27	750
28 à 31	800
32 à 36	810
37 à 41	820
42 à 47	830
48 à 57	900
58 à 68	910
69 à 79	920
80 à 91	930
92 et plus	940

#### Décisions prises

Limite cadres : coefficient 900

Seuil article 4 bis : coefficient 830

Seuils article 36 – annexe I :

- Nouveau contrat : coefficient 800
- Contrat antérieur : coefficient 740

## ENTREPRISES DE PLASTURGIE

Accord du 16 décembre 2004 sur les classifications (extraits du texte)

## Application de l'article 36 – annexe I

Seuils :

- Nouveau contrat : coefficient 800

- Contrat antérieur : coefficient 740

	16/12/2004	Comparaison 15/10/1979
<p>➤ <b><u>Emploi évalué entre 20 et 23 points</u></b></p> <p><i>Formation de type Bac.</i></p> <p>En fonction de la complexité des opérations assignées à l'emploi, le salarié doit identifier et mettre en œuvre les méthodes et moyens adaptés mais connus, etc ...</p> <p>Le travail réalisé nécessite des contrôles précis avec appareillages. L'agent doit gérer toutes les situations particulières avec ou sans l'aide d'un responsable, etc .....</p>	740	Niveau III Echelon c
<p>➤ <b><u>Emploi évalué entre 24 et 27 points</u></b></p> <p><i>Formation de type Bac + expérience d'au moins 2 ans.</i></p> <p>En fonction des objectifs à atteindre assignés à l'emploi, identification des actions à mettre en œuvre, choix des méthodes appropriées et des moyens nécessaires. Application de connaissances techniques connues et d'instructions générales.</p> <p>L'agent doit engager toutes les actions permettant d'assurer le bon fonctionnement des moyens dont il a la charge ou la réalisation des opérations dont il a la responsabilité.</p> <p>Le salarié identifie les informations nécessaires à recevoir et à transmettre, etc .....</p>	750	Niveau IV Echelon a
<p>➤ <b><u>Emploi évalué entre 28 et 31 points</u></b></p> <p><i>Formation de type Bac + expérience d'au moins 2 ans.</i></p> <p>Même base de fonction, mais de plus, en raison de l'autonomie exigée par l'emploi et de la responsabilité à l'égard des moyens ou des produits, le salarié doit réagir face aux aléas, pour garantir l'atteinte des objectifs fixés.</p> <p>Il identifie les informations nécessaires à recevoir ; il assure la transmission des informations nécessaires au bon déroulement du processus (amont et aval) .....</p>	800	Niveau IV Echelon b
<p>➤ <b><u>Emploi évalué entre 32 et 36 points</u></b></p> <p><i>Formation Bac + 2</i></p> <p>Dans le cadre d'une technique connue et maîtrisée, le salarié met en œuvre des méthodes et procédés permettant de combiner des données variées et connues, il fait preuve d'initiative dans l'ordonnement des étapes de réalisation à partir de moyens définis et connus.</p> <p>Il doit réagir face aux aléas et proposer des actions correctives.</p> <p>Il identifie les informations à transmettre à son environnement (amont et aval) en les commentant .....</p>	810	Niveau IV Echelon c

**ENTREPRISES DE PLASTURGIE***Accord du 16 décembre 2004 sur les classifications (extraits du texte)***Application de l'article 36 – annexe I et de l'article 4 bis**

<b><u>ARTICLE 36</u></b>	<b>16/12/2004</b>	<b>Comparaison 15/10/1979</b>
<p>➤ <b><u>Emploi évalué entre 37 et 41 points</u></b></p> <p><i>Formation de type Bac + 2</i></p> <p>Dans le cadre d'une technique connue et maîtrisée, le salarié met en œuvre des méthodes et procédés permettant d'exploiter des données complexes et variées nécessitant une étude préalable. Il dispose d'une large initiative dans le choix des moyens et l'ordonnancement des étapes. Instructions particulières en cas de tâches nouvelles ou particulièrement complexes. Il recherche des adaptations ou des modifications cohérentes et compatibles avec l'objectif de l'emploi et les met en œuvre. L'emploi nécessite de collaborer avec d'autres services imposant une organisation rationnelle des informations par le titulaire.....</p>	820	Niveau V Echelon a
<p><b><u>ARTICLE 4 BIS</u></b></p> <p>➤ <b><u>Emploi évalué entre 42 et 47 points</u></b></p> <p><i>Formation de type Bac + 2.</i></p> <p>Même base d'emploi que ci-dessus.</p> <p>Dans le cadre d'une technique connue et maîtrisée, le salarié met en œuvre des méthodes et procédés permettant d'exploiter des données complexes et variées nécessitant une étude préalable. Il dispose d'une large initiative dans le choix des moyens et l'ordonnancement des étapes. Instructions particulières en cas de tâches nouvelles ou particulièrement complexes. Mais de plus, il recherche et adapte des <i>solutions valables, tant sur le plan technique qu'économique, permettant d'optimiser les actions entreprises.</i> L'emploi nécessite de pouvoir présenter, argumenter et défendre un projet au sein d'équipes pluridisciplinaires.....</p>	830	Niveau V Echelons b et c

## ENTREPRISES DE PLASTURGIE

Accord du 16 décembre 2004 sur les classifications (extraits du texte)

## Cadres article 4

	16/12/2004
<p><b>Cadre – Evaluation du poste 48 à 57 points</b> ..... Formation Bac + 5</p> <p>A partir de directives définissant le cadre général de l'emploi combinant : travaux de conception, de coordination, d'analyse et de synthèse, réalisation de travaux d'ensemble complexes ... l'emploi comporte une part d'innovation importante, etc ...</p> <p>Le salarié peut proposer des modifications à l'objectif global initialement défini, conduisant à <b>optimiser la performance de l'équipe</b> dont il a la responsabilité.</p> <p>L'emploi intègre une composante relationnelle forte pour motiver une équipe et convaincre un groupe décisionnaire.</p>	Coefficient 900
<p><b>Cadre – Evaluation du poste 58 à 68 points</b> ..... Même définition que ci-dessus, si ce n'est que le salarié a la <b>responsabilité d'un service</b> et que l'emploi intègre une composante relationnelle prépondérante dans le cadre d'un emploi basé sur la négociation.</p>	Coefficient 910
<p><b>Cadre – Evaluation du poste 69 à 79 points</b> ..... <b>80 à 91 points</b> ..... <b>92 points et plus</b> .....</p> <p>Dans le cadre de la stratégie globale développée dans l'entreprise, et pour laquelle le titulaire est force de propositions, le salarié définit des plans d'action à mettre en œuvre dans son périmètre de responsabilités et combinant des objectifs complémentaires (économique, social, industriel, commercial, ...).</p> <p>Le plus souvent, il est membre du Comité de Direction et/ou Cadre Dirigeant, il élabore et met en œuvre des solutions nouvelles permettant de compléter l'objectif dont il a la responsabilité :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- au niveau de l'Etablissement</li> <li>- au niveau de l'Entreprise</li> <li>- au niveau de la Division ou du Groupe, etc ...</li> </ul>	Coefficient 920 Coefficient 930 Coefficient 940