

CIRCULAIRE 2006 - 6 -DRE

Paris, le 30/10/2006

Objet : Détermination des participants

Madame, Monsieur le Directeur,

Je vous informe que, lors de leur réunion du 3 octobre 2006, les membres de la commission administrative ont pris position sur les classifications intervenues dans les professions suivantes :

- Exploitation d'équipements thermiques et génie climatique (rubrique 1 avec *questionnaire de transposition article 36*),
- Horlogerie (rubrique 2 avec *questionnaire de transposition article 36*),
- Centres PACT ARIM (rubrique 3),
- Exploitations et entreprises agricoles de Bourgogne (rubrique 4),
- Exploitations agricoles et CUMA du Vaucluse (rubrique 5).

Enfin, il est procédé à une acceptation pour ordre des classifications des vétérinaires praticiens salariés (rubrique 6).

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

Le Directeur général

EXPLOITATION D'EQUIPEMENTS THERMIQUES ET DE GENIE CLIMATIQUE

*Avenants n° 26 et 27 du 16 juin 2005 à la
convention collective nationale des OETAM du 7 février 1979*

CHAMP D'APPLICATION PROFESSIONNEL

Entreprises dont l'activité a pour objet :

- d'assurer la livraison de chaleur et de froid aux différents secteurs de l'activité économique par la gestion :
 - de la production d'énergie calorifique ou frigorifique à partir d'une ou plusieurs unités, ou de sa collecte ;
 - du transport de celle-ci par un réseau empruntant en particulier les voies publiques ou privées ;
 - de la distribution de cette énergie aux clients et abonnés ;
- d'assurer la gestion et/ou la maintenance des installations thermiques et de climatisation et des équipements techniques dans les secteurs résidentiels, tertiaires et industriels.

Dans ce but elles surveillent, entretiennent, dépannent, garantissent, renouvellent les appareils et les installations et en assurent le fonctionnement et les approvisionnements ;

- d'assurer le traitement avec valorisation énergétique et l'incinération avec ou sans valorisation énergétique des déchets ménagers et assimilés ainsi que le traitement thermique des déchets d'activités de soins.

Elles assurent éventuellement les services ou prestations qui peuvent être adjoints aux précédents.

L'activité de l'incinération des ordures ménagères entre dans le champ de cette convention dite SNEC quand elle est assurée par des entreprises ayant une activité principale d'exploitation d'équipements thermiques. Cette activité peut aussi être visée par la convention collective de l'enlèvement et le traitement des ordures ménagères.

En cas d'activités multiples, l'activité principale détermine la convention applicable. Toutefois, l'application distributive de conventions différentes sera retenue lorsque ces activités sont différenciées quant aux lieux où elles s'exercent et au personnel qu'elles emploient respectivement.

Numéros NAF supposés

40.3Z en partie Production et distribution de chaleur.

90.0B en partie Enlèvement et traitement des ordures ménagères.

PROCEDURE : Articles 4 ter et 36 – annexe I

PERSONNELS VISES : Employés, Techniciens et Agents de maîtrise.

PRESENTATION DU TEXTE

La classification est bâtie autour de **21 emplois types prédéfinis** répartis sur trois activités : "efficacité énergétique", "valorisation énergétique des déchets" et "services aux équipements et fonctions supports".

Chaque emploi prédéfini est associé à deux, trois ou quatre échelons déterminés selon trois critères classants principaux et onze sous critères.

L'entreprise doit analyser le contenu de l'emploi à classer, et repérer l'emploi type correspondant.

Dès lors qu'un emploi type et un échelon sont identifiés, il est recherché dans le "tableau de classifications des emplois", la correspondance avec l'un des neuf niveaux de classements.

DECISIONS PRISES

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

- **Assimilés cadres – Article 4 bis**

Les fonctions relevant du **niveau 9** donneront lieu à affiliation au titre de l'article 4 bis.

- **Article 36 – annexe I**

Deux seuils d'extension ont été admis :

- Pour les entreprises qui n'auraient pas souscrit de contrat lors de la mise en œuvre du nouveau texte, le seuil est fixé au **niveau 7**.
- Pour les cas particuliers de suite économique, fusion, unité économique et sociale et pour l'actualisation des contrats préexistants, le **niveau 6** a été retenu comme limite en dessous de laquelle aucune affiliation de personnel ne sera recevable.

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 de 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 (articles 4 bis ou 36 – annexe I).

OBLIGATION D'INFORMATION AUX ENTREPRISES

Il est rappelé que la procédure du contrôle des affiliations a été remplacée par une information en amont de la part des institutions aux entreprises de la profession pour leur permettre de connaître les salariés devant être inscrits.

Pour permettre à vos services de donner d'ores et déjà toutes informations aux sociétés concernées, la liste simplifiée de ces nouvelles classifications est mise à disposition sur la base lotus.

DATE D'EFFET : 1^{er} janvier 2007

**OBJET : EXPLOITATION D'EQUIPEMENTS THERMIQUES
ET DE GENIE CLIMATIQUE**

**AVENANTS N° 26 ET 27 DU 16 JUI 2005 À LA CONVENTION
COLLECTIVE NATIONALE DES OETAM DU 7 FÉVRIER 1979**

QUESTIONNAIRE

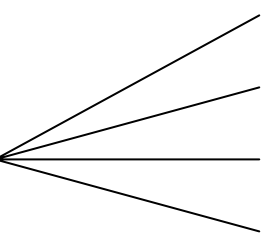
(à compléter et à retourner en deux exemplaires à l'institution d'adhésion)

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 2006**, du fait que leur classement à cette date répondait à la définition de l'extension ; reclassement des intéressés au 1^{er} janvier 2007, dans les niveaux de la nouvelle classification.

Nombre total de cotisants au 31 décembre 2006	<input type="text"/>		Niveau 8	<input type="text"/>
			Niveau 7	<input type="text"/>
			Niveau 6	<input type="text"/>
			Autres (à préciser)	<input type="text"/>
			

- ❷ Répartition de TOUS les employés, techniciens, agents de maîtrise **qui n'étaient pas affiliés au régime de retraite des cadres au 31 décembre 2006**, du fait que leur classement à cette date ne répondait pas à la définition de la catégorie ARTICLE 36 ; combien parmi eux ont-ils été reclassés au 1^{er} janvier 2007, dans les niveaux suivants de la nouvelle classification ?

Niveau 8 Niveau 7 Niveau 6

- ❸ Eventuellement niveau souhaité par l'entreprise.

Date :

Cachet de l'entreprise:

Signature :

EXPLOITATION D'EQUIPEMENTS THERMIQUES ET DE GENIE CLIMATIQUE

Avenants n° 26 et 27 du 16 juin 2005 à la convention collective nationale des OETAM du 7 février 1979

ARTICLES 4 BIS ET 36 ANNEXE I

TABLEAU DE CLASSIFICATION DES EMPLOIS

	Niveau	Services efficacité énergétique			Services valorisation énergétique des déchets		Services aux équipements & fonctions supports
		Conduite	Maintenance	Exploitation	Conduite	Maintenance	
HORS REGIME	1	Agent de conduite*	Agent de maintenance*	Agent d'entretien*	Agent de centre de traitement*	Agent de maintenance*	Agent*
	2	Agent de conduite	Agent de maintenance	Agent d'entretien	Agent de centre de traitement	Agent de maintenance	Agent
	3	Conducteur d'installation*	Agent de maintenance	Agent d'exploitation*	Agent de centre de traitement/ Conducteur*	Agent de maintenance	Agent
	4	Conducteur d'installation	Technicien de maintenance*	Agent d'exploitation	Conducteur	Technicien de maintenance*	Technicien*
	5	Conducteur d'installation	Technicien de maintenance	Technicien d'exploitation*	Conducteur Responsable de conduite*	Technicien de maintenance	Technicien
Article 36	6	Responsable de conduite*	Technicien de maintenance	Technicien d'exploitation	Responsable de conduite	Technicien de maintenance	Technicien
	7	Responsable de conduite	Responsable de maintenance*	Technicien d'exploitation	Responsable de conduite	Responsable de maintenance*	Technicien
	8	Responsable d'unité*	Responsable de maintenance	Responsable d'exploitation*	Responsable d'unité*	Responsable de maintenance	Responsable*
Article 4 bis	9	Responsable d'unité		Responsable d'exploitation	Responsable d'unité		Responsable

FILIERES : conduite, maintenance, exploitation

Conduite : Ensemble des actions physiques nécessaires pour assurer le fonctionnement d'une installation dans le but d'obtenir le résultat (mise en route, arrêt, ajustement de la production aux besoins, etc...). La conduite comprend la surveillance et le réglage des installations.

Maintenance : Ensemble de toutes les actions, durant le cycle de vie d'un bien, destiné à le maintenir ou à le rétablir dans un état dans lequel il peut accomplir la fonction requise.

Exploitation : Ensemble des actions nécessaires pour faire en sorte qu'une installation fournisse le résultat pour lequel elle a été conçue. L'exploitation comprend la gestion des approvisionnements et des fournitures.

***Nombre d'emplois types**

Conduite	8
Maintenance	6
Exploitation	4
Autres activités	3

EXPLOITATION D'EQUIPEMENTS THERMIQUES ET DE GENIE CLIMATIQUE
Avenants n° 26 et 27 du 16 juin 2005 à la convention collective nationale des OETAM du 7 février 1979

REPERTOIRE DES CRITERES CLASSANTS

LE SAVOIR	LE SAVOIR FAIRE	LA DIMENSION RELATIONNELLE
<p>1. EXPRESSION ECRITE ET ORALE</p> <p>A. Savoir lire et écrire, B. Savoir utiliser les documents de travail, C. Savoir rédiger un document de travail, D. Avoir des capacités d'analyse et de synthèse</p>	<p>5. TECHNICITE</p> <p>A. Exécuter des tâches élémentaires, B. Exécuter des tâches simples, C. Effectuer des opérations qualifiées, D. Maîtriser des opérations complexes, avoir une expertise.</p>	<p>9. COMMUNICATION ET ECHANGES DANS L'ENTREPRISE</p> <p>A. Au sein d'une équipe de travail, B. Avec d'autres interlocuteurs internes, C. Transmission des connaissances D. Développer l'esprit d'entreprise.</p>
<p>2. MATHEMATIQUES</p> <p>A. Notions de base (4 opérations), B. Bonne pratique (pourcentage, règle de trois, moyennes...), C. Maîtrise (tables, statistiques...).</p>	<p>6. SECURITE/REGLEMENTATION</p> <p>A. Respecter les règles de sécurité relatives à son emploi, B. Mettre en œuvre les mesures de sécurité et vérifier leurs effets, C. Participer à l'élaboration ou à l'adaptation des consignes de sécurité dans le respect de la réglementation, D. Participer à l'évaluation et à la prévention des risques potentiels.</p>	<p>10. REPRESENTATION A L'EXTERIEUR DE L'ENTREPRISE</p> <p>A. Prise en compte des demandes, B. Rendre compte à des interlocuteurs, C. Entretien et développer des relations professionnelles, D. Défendre les intérêts de l'entreprise.</p>
<p>3. TECHNIQUE DE L'EMPLOI</p> <p>A. Notions de base, B. Bonnes connaissances, C. Maîtrise, D. Expertise.</p>	<p>7. ANIMATION DES HOMMES</p> <p>A. Organiser le travail, B. Encadrer une équipe, C. Animer une équipe, savoir mener un entretien D. Animer et coordonner l'action de plusieurs équipes.</p>	<p>11. GESTION DE L'INFORMATION</p> <p>A. Recevoir l'information et s'informer, B. Transmettre l'information, C. Analyser et structurer l'information avant de la transmettre, D. Faire partager les implications de l'information.</p>
<p>4. PLUSIEURS TECHNICITES</p> <p>A. Notions de base, B. Bonnes connaissances, C. Maîtrise, D. Maîtrise de plus de deux technicités.</p>	<p>8. AUTONOMIE/INITIATIVE</p> <p>A. Exécuter son travail dans le cadre de consignes précises, B. Adapter son activité dans le cadre de sa mission, C. Organiser son travail en fonction de sa mission, D. Avoir des capacités d'innovation.</p>	

EXPLOITATION D'EQUIPEMENTS THERMIQUES ET DE GENIE CLIMATIQUE

Avenants n° 26 et 27 du 16 juin 2005 à la convention collective nationale des OETAM du 7 février 1979

EXEMPLE DE CLASSEMENT - ARTICLES 4 BIS ET 36 ANNEXE I

Services efficacité énergétique / Exploitation – Emploi : RESPONSABLE D'EXPLOITATION			
CRITERES <i>Sous critères</i>		NIVEAU 8 – Article 36 Repères requis	NIVEAU 9 – Seuil Article 4 bis Repères complémentaires requis
Savoir		Définitions	Définitions
- <i>Expression écrite et orale</i>	D	Avoir des capacités d'analyse et de synthèse	D Avoir des capacités d'analyse et de synthèse
- <i>Mathématiques</i>	C	Maîtrise (tables, statistiques...)	C Maîtrise (tables, statistiques...)
- <i>Techniques de l'Emploi</i>	C	Maîtrise	D Expertise
- <i>Plusieurs technicités</i>	C	Maîtrise	D Maîtrise de plus de deux technicités
Savoir-faire			
- <i>Technicité</i>	C	Exécuter des opérations qualifiées	D Maîtriser des opérations complexes, avoir une expertise
- <i>Sécurité/Réglementation</i>	D	Participer à l'évaluation et à la prévention des risques potentiels	D Participer à l'évaluation et à la prévention des risques potentiels
- <i>Animation des hommes</i>	C	Animer une équipe, savoir mener un entretien	D Animer et coordonner l'action de plusieurs équipes
- <i>Autonomie/Initiative</i>	D	Avoir des capacités d'innovation	D Avoir des capacités d'innovation
Dimension relationnelle			
- <i>Communication et échange dans l'entreprise</i>	C	Transmission des connaissances	D Développer l'esprit d'entreprise
- <i>Représentation à l'extérieur de l'entreprise</i>	C	Entretenir et développer des relations professionnelles	D Défendre les intérêts de l'entreprise
- <i>Gestion de l'information</i>	D	Faire partager les implications de l'information	D Faire partager les implications de l'information

EXPLOITATION D'EQUIPEMENTS THERMIQUES ET DE GENIE CLIMATIQUE

Avenants n° 26 et 27 du 16 juin 2005 à la convention collective nationale des OETAM du 7 février 1979

EXEMPLE DE CLASSEMENT - ARTICLE 36 et HORS REGIME*

Services valorisation énergétique des déchets / Conduite – Emploi : RESPONSABLE DE CONDUITE						
CRITERES <i>Sous critères</i>	NIVEAU 5 – hors régime* Repères requis		NIVEAU 6 – Seuil Article 36 Repères complémentaires requis		NIVEAU 7 – Article 36 Repères complémentaires requis	
Savoir	Définitions		Définitions		Définitions	
- <i>Expression écrite et orale</i>	C	Savoir rédiger un document de travail	C	Savoir rédiger un document de travail	D	Avoir des capacités d'analyse et de synthèse
- <i>Mathématiques</i>	B	Bonne pratique (pourcentage règle de trois, moyennes...)	B	Bonne pratique (pourcentage règle de trois, moyennes...)	C	Maîtrise (tables, statistiques)
- <i>Techniques de l'Emploi</i>	C	Maîtrise	C	Maîtrise	C	Maîtrise
- <i>Plusieurs technicités</i>	B	Bonnes connaissances	B	Bonnes connaissances	C	Maîtrise
Savoir faire						
- <i>Technicité</i>	C	Effectuer des opérations qualifiées	C	Effectuer des opérations qualifiées	C	Effectuer des opérations qualifiées
- <i>Sécurité/Réglementation</i>	C	Participer à l'élaboration ou à l'adaptation des consignes de sécurité dans le respect de la réglementation	C	Participer à l'élaboration ou à l'adaptation des consignes de sécurité dans le respect de la réglementation	C	Participer à l'élaboration ou à l'adaptation des consignes de sécurité dans le respect de la réglementation
- <i>Animation des hommes</i>	A	Organiser le travail	B	Encadrer une équipe	C	Animer une équipe, savoir mener un entretien
- <i>Autonomie/Initiative</i>	B	Adapter son activité dans le cadre de sa mission	C	Organiser son travail en fonction de sa mission	C	Organiser son travail en fonction de sa mission
Dimension relationnelle						
- <i>Communication et échanges dans l'entreprise</i>	B	Avec d'autres interlocuteurs internes	B	Avec d'autres interlocuteurs internes	C	Transmission des connaissances
- <i>Représentation à l'extérieur de l'entreprise</i>	B	Rendre compte à des interlocuteurs	B	Rendre compte à des interlocuteurs	C	Entretenir et développer des relations professionnelles
- <i>Gestion de l'information</i>	B	Transmettre l'information	C	Analyser et structurer l'information avant de la transmettre	C	Analyser et structurer l'information avant de la transmettre

HORLOGERIE

(Commerces de gros de l'horlogerie et branches annexes)

Accord du 10 novembre 2005 conclu dans le cadre de la convention collective nationale du 17 décembre 1979 (JO 9 juin 2006)

CHAMP D'APPLICATION PROFESSIONNEL

Numéro NAF :

51.4S en partie Commerces de gros de l'horlogerie, pièces détachées, accessoires et outillage d'horlogerie *à l'exclusion* des commerces de gros de la joaillerie, orfèvrerie, pierres précieuses, pierres fines, perles de culture, bijouterie fine ou fausse, ordres et décorations.

PROCEDURE : Articles 4 ter et 36 – annexe I

PERSONNELS VISES : ouvriers, employés, agents de maîtrise (il n'y a pas de catégorie techniciens) et cadres.

PRESENTATION DU TEXTE

- Les salariés sont répartis en **quatre "catégories professionnelles"** : ouvriers, employés, agents de maîtrise et cadres.
- Chaque catégorie est divisée en **niveaux** en fonction des trois critères suivants : connaissances requises, responsabilités et autonomie.
- Chaque niveau est subdivisé en deux **échelons** selon l'ancienneté.
- Les niveaux à l'exception de ceux des cadres, sont assortis **d'emplois repères non exhaustifs** ; il n'existe plus de coefficients de salaires.

DECISIONS PRISES PAR LA COMMISSION ADMINISTRATIVE

L'ancienneté n'étant pas prise en compte pour déterminer les participants, la commission a donné son accord sur cette nouvelle classification sur la base des seuls niveaux.

1. Cadres – article 4

Devront être inscrits tous les personnels classés cadres du **niveau I au niveau IV**, dont les définitions de fonctions ne soulèvent aucun problème. (cf. tableau 1).

2. Assimilés cadres – article 4 bis

Le seuil de l'article 4 bis a été fixé au **niveau II de la catégorie des agents de maîtrise.**

Y figurent les exemples d'emplois repères de chef d'atelier et de chef de service. Il a été fait remarquer à la profession que l'appellation de chef de service correspondait généralement à des fonctions de cadre (cf. tableau 2).

3. Article 36 – annexe I

La commission administrative a donné son accord sur la fixation du seuil de l'extension au **niveau IV de la catégorie employés et ouvriers.**

En effet, cette profession ayant dans le passé calqué sa grille hiérarchique sur celle de la métallurgie, avait été autorisée à affilier ses techniciens d'atelier.

Cette exception est maintenue à la demande de la profession. (cf. tableaux 2 et 3).

DISPOSITIONS PRATIQUES

- **Transpositions des critères article 36**

Tous les anciens critères d'extension seront transposés après une analyse effectuée cas par cas par les services de l'AGIRC selon la règle des moindres transferts de personnels entre les régimes de retraite des salariés cadres et non – cadres.

Pour ce faire, les caisses de retraites enverront le questionnaire ci-joint à leurs adhérents concernés.

- **Clause de sauvegarde**

Cette disposition a été prévue pour maintenir au Régime les participants reclassés sous le seuil de leur groupe de cotisants actuels (articles 4, 4 bis ou 36).

OBLIGATION D'INFORMATION AUX ENTREPRISES

La procédure du contrôle des affiliations ayant été remplacée par une information en amont de la part des institutions aux entreprises de la profession pour leur permettre de connaître les salariés devant être inscrits, la liste simplifiée de ces nouvelles classifications est d'ores et déjà disponible sur la base lotus.

DATE D'EFFET : 1^{er} octobre 2006

OBJET : HORLOGERIE (Commerces de gros et branches annexes)

**Accord du 10 novembre 2005 conclu dans le cadre
de la convention collective nationale du 17 décembre 1979**

QUESTIONNAIRE

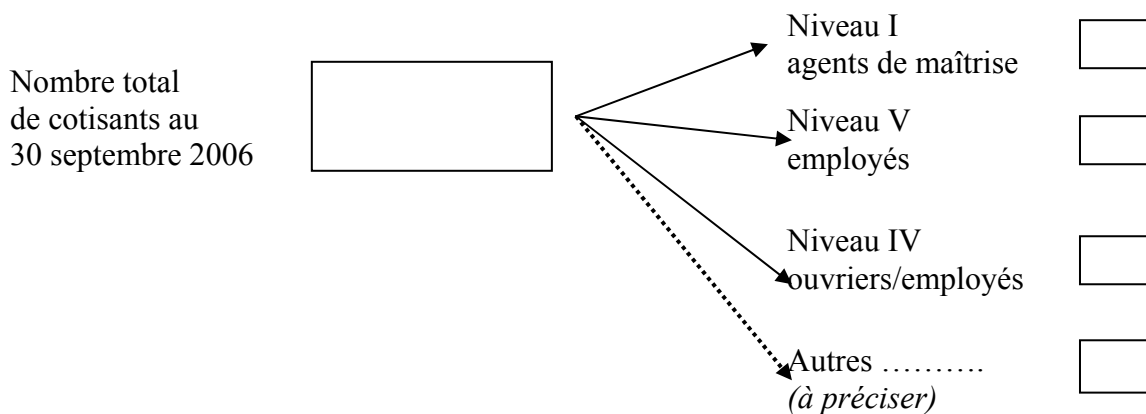
(A compléter et à retourner en deux exemplaires à l'institution d'adhésion)

RAISON SOCIALE DE L'ENTREPRISE.....

NUMERO D'ADHESION.....

CRITERE ARTICLE 36 ACTUEL.....

❶ - Répartition des agents relevant de la catégorie **ARTICLE 36 au 30 septembre 2006** du fait que leur classement à cette date répondait à la définition de l'extension ; reclassement des intéressés au 1^{er} octobre 2006 dans les niveaux de la nouvelle classification :



❷ - Répartition de tous les employés, ouvriers, agents de maîtrise qui n'étaient pas affiliés au régime de retraite des cadres au 30 septembre 2006 du fait que leur classement à cette date ne répondait pas à la définition du critère **ARTICLE 36** ; combien parmi ceux-ci ont-ils été reclassés au 1^{er} octobre 2006 dans les niveaux mentionnés ci-après :

Niveau IV ouvriers/employés		Niveau V employés		Niveau I agents de maîtrise	
--------------------------------	--	----------------------	--	-----------------------------------	--

❸ - Eventuellement, niveau souhaité par l'entreprise.

Date :

Cachet de l'entreprise :

Signature :

HORLOGERIE*Accord sur la classification du 10 novembre 2005***CADRES ARTICLE 4****Définition générale**

Le *statut cadre* implique un niveau de connaissances Bac+4 obtenu auprès d'un établissement d'enseignement supérieur ou acquis par l'expérience professionnelle...

Niveau I• critère responsabilités :

Dans le cadre des orientations déterminées dans l'entreprise, les fonctions comportent la coordination d'activités différentes et complémentaires.

• critère autonomie

Le cadre de niveau I n'assure pas une responsabilité complète qui revient à son supérieur hiérarchique ou au chef d'entreprise.

- Echelon 1 : année de début*
- Echelon 2 : après 3 ans.*

Niveau II• critère responsabilités :

L'activité de ce niveau comporte l'autorisation d'engager l'entreprise ou le service dans le cadre de la délégation attachée au domaine concerné.

• critère autonomie

Elle s'exerce dans le cadre d'objectifs définis et requiert des qualités d'analyse, d'interprétation et éventuellement, de gérer une équipe ou un service, etc...

- Echelon 1 : entrée dans l'entreprise*
- Echelon 2 : après 5 ans.*

Niveau III• critère responsabilités :

L'activité exige la connaissance approfondie de plusieurs domaines techniques ou spécialités de la profession, appuyée sur une large expérience professionnelle, etc...

• critère autonomie

L'action et la réflexion s'inscrivent dans le cadre d'une politique d'objectifs impliquant l'apport de solutions, etc...

- Echelon 1 : entrée dans l'entreprise*
- Echelon 2 : après 5 ans.*

Niveau IV• critère responsabilités :

Fonction de responsabilité majeure mettant en œuvre les grandes options politiques, financières, commerciales adoptées par la structure de contrôle, etc...

• critère autonomie

Ce niveau donne autorité sur un ou plusieurs cadres et impliquent la plus large autonomie de jugement et d'initiative, etc...

* échelons indiqués à titre d'information ; non pris en compte.

Nota : Extraits du texte

HORLOGERIE*Accord sur la classification du 10 novembre 2005***AGENTS DE MAÎTRISE****Article 36 et Article 4 bis****Niveau I** – *article 36*

critère connaissances : niveau de connaissances égal à Bac+2 ou +3 ou expérience professionnelle de 5 ans.

critère responsabilités : réalisation de travaux qui exige une maîtrise approfondie d'une technique. Les activités impliquent de traiter des problèmes variés, de rechercher parfois une solution innovante... C'est la hiérarchie qui donne des directives qui définissent les résultats attendus...

critère autonomie : contrôle éventuel, ponctuel et limité au résultat.

- Echelon 1 : moins de 3 ans dans l'entreprise *
- Echelon 2 : plus de 3 ans dans l'entreprise *

Emplois repères :

- acheteur
- assistant(e) de direction
- chargé de relations export
- comptable unique
- responsable des services généraux
- technicien(ne) supérieur(e) en horlogerie

Niveau II – *Seuil de l'article 4 bis*

En plus de la définition des critères précités au niveau I, assure le contrôle et l'activité d'une équipe, d'un service. Suit les directives de la direction

- Echelon 1 : moins de 5 ans dans l'entreprise *
- Echelon 2 : plus de 5 ans dans l'entreprise *

Emplois repères :

- chef d'atelier
- chef de service (appellation généralement cadre – article 4)

* échelons indiqués à titre d'information ; non pris en compte.

Nota : Extraits du texte

HORLOGERIE*Accord sur la classification du 10 novembre 2005***ARTICLE 36****Niveau IV – filière employés**

critère connaissances : diplôme ou niveau de connaissances égal à Bac+2 ou 2 ans d'expérience professionnelle minimum.

critère responsabilités : Les tâches à réaliser sont souvent interdépendantes et nécessitent des approches successives, des étapes intermédiaires et de procéder à des vérifications ou mises en point au cours du travail.

Rédaction de compte rendus pouvant être complétés par des propositions. Est responsable dans l'organisation et la réalisation des activités demandées. etc...

critère autonomie : activité contrôlée...

- Echelon 1 : moins de 2 ans dans l'entreprise *
- Echelon 2 : plus de 2 ans dans l'entreprise *

Emplois repères :

- commercial(e)
- fournisseur principal
- secrétaire de direction
- technicien(ne) informatique

Niveau IV – filière ouvriers (niveau le plus élevé de la filière ouvriers)

critère connaissances : technicien(ne) possédant le Diplôme des Métiers d'Art (DMA) option horlogerie. Peut être titulaire d'un Bac professionnel des métiers d'art option horlogerie avec 8 ans d'expérience.

critère responsabilités : intervient tant sur les produits à mouvements quartz que mécaniques y compris l'horlogerie ancienne.

critère autonomie : contrôle éventuel, ponctuel et limité au résultat.

- Echelon 1 : moins de 5 ans dans l'entreprise *
- Echelon 2 : plus de 5 ans dans l'entreprise *

Emplois repères :

- technicien d'atelier TA1
- technicien d'atelier TA2

Niveau V – filière employés

critère connaissances : diplôme ou niveau de connaissances équivalent Bac+2 ou +3 ou 5 ans d'activité professionnelle.

critère responsabilités : les emplois impliquent la recherche, l'analyse et l'interprétation d'informations variées ayant plusieurs origines et parfois incomplètes.

Responsable dans l'organisation, la gestion des activités, etc...

critère autonomie : l'autonomie est suffisante pour traiter les aléas, résoudre les problèmes rencontrés et fixer les priorités dans les travaux à accomplir.

- Echelon 1 : moins de 3 ans dans l'entreprise
- Echelon 2 : plus de 3 ans dans l'entreprise

Emploi repère :

- assistant(e) publicité / communication

* échelons indiqués à titre d'information ; non pris en compte.

Nota : Extraits du texte

**CENTRES POUR LA PROTECTION, L'AMELIORATION ET LA
CONSERVATION DE L'HABITAT ET ASSOCIATIONS POUR LA
RESTAURATION IMMOBILIERE DITS CENTRES PACT ARIM**

*Accord du 25 novembre 2003 relatif à la classification des emplois adopté dans le cadre
de la convention collective nationale du 21 octobre 1983 (JO du 11 mars 2006)*

CHAMP D'APPLICATION PROFESSIONNEL

Numéro NAF

85.3K en partie : Associations à but non lucratif et d'un caractère social affirmé ayant pour but la mise en état d'habitabilité, la restauration, l'équipement, la gestion ou l'acquisition de logements ou locaux existants et l'amélioration de leur environnement, la création de logements et la diffusion des informations de nature à faciliter l'amélioration de l'habitat et le logement des personnes défavorisées, la mise en œuvre d'actions concertées de réhabilitation et de revitalisation des quartiers et des pays, et du cadre de vie et du développement local pour le compte des collectivités locales et territoriales.

PROCEDURE : Article 4 ter.

Il est à noter que le personnel de quelques "PACT ARIM" relève de la Mutualité Sociale Agricole (MSA).

PERSONNELS VISES : Ensemble des salariés.

PRESENTATION DU TEXTE :

Ce texte se substitue à un accord de classifications de 1996 dont il reprend la structure avec tous les emplois définis (cf. grille générale).

Le nouvel accord comprend quatre nouveaux postes de cadres et deux positions de maîtrise, assorties d'une option sur le statut agent de maîtrise ou cadre. Des définitions d'emplois ont été modifiées avec l'ajout de diplômes.

Des coefficients intermédiaires à emplois et échelons inchangés ont été ajoutés pour des raisons salariales ; ceux-ci ne sont jamais pris en compte par le Régime. De plus, du fait des décisions adoptées par la commission, ils se situent sous le seuil de l'article 4 bis.

DECISIONS PRISES PAR LA COMMISSION ADMINISTRATIVE

La commission a confirmé le principe que le régime de retraite de cadres étant fondé sur le principe de la répartition, la détermination des participants ne pouvait résulter d'un choix individuel d'un salarié ou d'un employeur. En conséquence, les classements retenus donnent obligatoirement accès au Régime quel que soit le statut du salarié.

1. **Cadres article 4**

La limite des fonctions cadres demeure fixée au **coefficient 870**.

La commission a donné son accord sur l'affiliation au titre de l'article 4 des salariés occupant les postes créés d'assistant(e) de direction, chef comptable, conseiller habitat principal et gestionnaire immobilier principal. (cf. tableaux 1 et 2).

Le poste de chef de projet coefficient 900 a été supprimé ; les salariés assumant ces fonctions demeurent inscrits au Régime.

2. **Assimilés cadres - article 4 bis**

Lors de l'examen de la classification de 1996, il avait été admis de faire cotiser en tant qu'assimilés cadres, les comptables principaux (coefficient 730) et les conseillers habitat 4^{ème} échelon (coefficient 730) dont la filière ne se prolongeait pas en catégorie cadre (article 4).

Bien que ces filières soient redéployées avec un accès à des fonctions supérieures, cette décision demeure.

• **Création de deux niveaux maîtrise**

Ces niveaux étant définis de façon identique, il a été décidé que le coefficient 750 serait le seuil de l'article 4 bis.

Le classement de l'emploi de coordinateur technique (coefficients 750 et 800) est aussi pris en compte au titre de l'article 4 bis. (cf. tableaux)

DATE D'EFFET : 1^{er} janvier ou 1^{er} octobre 2006 au choix des organismes.

PACT ARIM
Grille comparative accords 1996 et 2005

Points	Direction	Administration	Comptabilité	Techniciens en bâtiment	Dessinateurs	Conseillers techniques	Ouvriers Qualif / Chefs d'éq	Gest° immobiliere	Gest° sociale	Accueil trait. Doss.	Documentation	Info communication	Etudes suivi
235													
250		employé bureau 1	aide-comptable 1	aide-mètreur	dessinateur 1			gardien immeuble 1					
260													
275		standardiste 1											
275		employé bureau 2											
280			caissier de siège							gardien d'imb 2			
300			aide-comptable 2	300	300		ouv. qualifié 1			gestionnaire 1			enquêteur
325		employé bureau 3											
325		stand-récept. 2											
325		secrétaire 1											
350			350 aide-comptable 3	350	dessinateur 2		ouv. qualifié 2			receveur-encaisseur			350
380							ouv. qualifié 3						
400		secrétaire 2	comptable 1	mètreur-évaluateur 1	400		ouv. hautt qualifié	gestionnaire 2	agent social 1	conseiller habitat	documentaliste 1		400
450			450	450	dessinateur-projeteur 1		ouv. hautt qualifié	450	450	450	450		450
480				480			chef d'équipe 1						
500		secrétaire 3	comptable 2				chef d'équipe 2	gestionnaire 3	agent social 2	conseiller habitat 2			
530				mètreur-évaluateur 2	dessinateur-projeteur	conseiller technique 1					documentaliste 2	chargé d'info 1	assistant études ou op 1
550			550	550	vérificateur mètreur 1		550	550	550	550	550		
580													
600		secrétaire direction	600	vérificateur-mètreur 2	dessinateur-projet-compositeur	conseiller technique 2	Encadrt Technq 1	600	agent social 3	conseiller habitat 3		600	assistant études op 2
650			650		650		650	650		650			
660				technicien spécialisé 1					agent social 4				chargé d'études 1
660			comptable 3	conducteur de travaux 1		660						chargé d'info 2	chargé d'opérations 1
700		secrétaire direction	700	700	700	700	Encadrt Technq 2	700			700	700	700
730			comptable principal *	technicien spécialisé 2		conseiller technique 3		gest immo	coordinateur soc.	conseiller habitat 4 *			chargé d'études 2
730				conducteur de travaux		730							chargé d'opérations 2
750	(maîtrise 1)		750	750	750	750	750	coordinateur technique	750	750	750		750
800	(maîtrise 2)		800	800	800	800	800	coordinateur technique	800	800	800		800
870	(cadre)	assistant(e) direction	chef comptable	technicien hautt spécialisé	dessinateur-projet-com 2			gest immo ppal	coordinateur soc.	conseiller habitat ppal		chargé d'info 3	chgé études 3 ou principal
870				conducteur principal									chargé d'opérations 3
900													chef de projet
900													chargé mission 1
1000	chef d'agence												chargé mission 2
1000	responsable service												chef serv études
hors classif	direction		emplois et indices nouveaux										

* article 4 bis

PACT ARIM

*Accord du 25 novembre 2003 relatif à la classification des emplois
adopté dans le cadre de la convention collective nationale du 21 octobre 1983*

CLASSEMENT CADRE – Coefficient 870

POSTES CRÉÉS

	25/11/2003	
<p><u>Filière administration</u></p> <p><u>Secrétaire de direction - 2^{ème} échelon</u></p> <p>Echelons complémentaires créés :</p> <p>Agent de maîtrise Niveau 1* Niveau 2*</p> <p><u>Assistant(e) de direction</u></p> <p>De niveau licence au minimum ou ayant une expérience professionnelle équivalente, en plus des attributions de la secrétaire de direction 2^{ème} échelon (<i>prend en charge la gestion administrative du personnel..., assure les relations internes à l'organisme</i>) peut être amené(e) à assurer certaines relations extérieures de la structure.</p>	<p>700</p> <p>750 800</p> <p>870</p>	<p>hors régime</p> <p>article 4 bis</p> <p>cadre article 4</p>
<p><u>Filière comptabilité</u></p> <p><u>Comptable principal</u></p> <p>Traite et supervise l'ensemble de la comptabilité générale et analytique, assure le suivi des tableaux de bord, établit le bilan, a en charge la gestion prévisionnelle, etc...</p> <p>Echelons complémentaires créés :</p> <p>Agent de maîtrise Niveau 1* Niveau 2*</p> <p><u>Chef comptable</u></p> <p>En plus des qualifications et des attributions du comptable principal – coefficient 730 (voir ci-dessus), il prend en charge les aspects juridiques et fiscaux de l'organisme.</p>	<p>730</p> <p>750 800</p> <p>870</p>	<p>article 4 bis</p> <p>article 4 bis</p> <p>cadre article 4</p>

* définition voir annexe III

PACT ARIM

*Accord du 25 novembre 2003 relatif à la classification des emplois
adopté dans le cadre de la convention collective nationale du 21 octobre 1983*

**CLASSEMENT CADRE – Coefficient 870
POSTES CRÉÉS**

	25/11/2003	
<p><u>Filière accueil-conseil</u></p> <p><u>Conseiller habitat 4^{ème} échelon</u></p> <p>Titulaire de la licence et/ou d'un diplôme supérieur reconnu en matière immobilière et/ou financière, assure le montage d'opérations complexes, prépare les négociations de l'organisme avec les partenaires, est capable de rédiger des documents ou des notes de synthèse pour le public, participer aux études de portée générale, etc...</p> <p>Echelons complémentaires créés :</p> <p>Agent de maîtrise Niveau 1* Niveau 2*</p> <p><u>Conseiller habitat principal</u></p> <p>En plus des qualifications et attributions du quatrième échelon (voir ci-dessus), assure la coordination d'un ou plusieurs agents et suit l'état d'avancement d'un ensemble de dossiers. Il gère le budget et dresse le bilan des activités qui lui sont confiées.</p>	<p>730</p> <p>750 800</p> <p>870</p>	<p>article 4 bis</p> <p>article 4 bis</p> <p>cadre article 4</p>
<p><u>Filière gestion immobilière</u></p> <p><u>Gestionnaire immobilier</u></p> <p>Echelons complémentaires créés :</p> <p>Agent de maîtrise Niveau 1* Niveau 2*</p> <p><u>Gestionnaire immobilier principal</u></p> <p>En plus des attributions du gestionnaire immobilier, il assure la coordination d'un ou plusieurs agents et les interfaces internes et externes. Il suit le contentieux lié aux rapports locatifs et déclenche les actions nécessaires à la résolution du contentieux. Il gère le budget et dresse le bilan des activités qui lui sont confiées.</p> <p><u>Poste supprimé</u></p> <p>Chef de projet – coefficient 900</p> <p>"La suppression de l'emploi répond au souhait d'un développement de la fonction de chef de projet dans les Pact Arim quel que soit l'emploi occupé et l'indice correspondant."</p>	<p>730</p> <p>750 800</p> <p>870</p>	<p>hors régime</p> <p>article 4 bis</p> <p>cadre article 4</p>

* définition voir annexe III

PACT ARIM

*Accord du 25 novembre 2003 relatif à la classification des emplois
adopté dans le cadre de la convention collective nationale du 21 octobre 1983*

Création de 2 niveaux en maîtrise et d'un emploi de Coordinateur technique.

	25/11/2003	
<p><u>Niveau I</u></p> <p>Salarié dont l'emploi comporte un niveau d'autonomie ou de décision significatifs dans l'organisme, en raison de leurs connaissances générales et techniques approfondies dans un domaine spécialisé et/ou de leur responsabilité d'animation d'une équipe...</p> <p><u>Niveau II</u></p> <p>Même définition que ci-dessus.</p> <p><i>Nota :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Du fait de l'absence de distinction entre les niveaux I et II, la décision prise pour le premier niveau vaut pour le second. - L'option sur le statut du salarié n'est pas prise en compte par le Régime ; tous les salariés dont l'emploi est classé au coefficient 750 ou au coefficient 800 doivent être affiliés au titre de l'article 4 bis. 	<p>coefficient 750</p> <p>coefficient 800</p>	<p>article 4 bis</p> <p>article 4 bis</p>
<p><u>Coordinateur Technique</u></p> <p><i>Agent de maîtrise</i></p> <p><u>Niveau I</u></p> <p>De niveau universitaire et/ou expérience professionnelle équivalente chargé de la coordination des encadrants techniques et/ou des équipes. Il (elle) assure la planification des travaux et/ou des chantiers.</p> <p><u>Niveau II</u></p> <p>Même définition</p> <p><i>Nota :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - La décision prise pour le niveau I vaut pour le niveau II. 	<p>coefficient 750</p> <p>coefficient 800</p>	<p>article 4 bis</p> <p>article 4 bis</p>

AGRICULTURE

EXPLOITATIONS ET ENTREPRISES AGRICOLES DU COTE D'OR, NIEVRE ET YONNE - Bourgogne

*Convention collective régionale du 21 novembre 1997 modifiée par
avenants n° 1 du 30 janvier 1998 et n° 20 du 13 janvier 2005*

PROCEDURE : Articles 4 ter et 36 - annexe I.

PRESENTATION DU TEXTE :

Cette convention se substitue à trois conventions collectives départementales de 1952 pour la Côte d'Or, de 1965 pour la Nièvre et de 1979 pour l'Yonne.

Ce texte couvre les cultures spécialisées ou non, l'élevage, les travaux agricoles et ruraux, ainsi que les coopératives d'utilisation de matériel agricole (CUMA).

PERSONNELS VISES : Ensemble des salariés.

DECISIONS PRISES : La commission administrative a donné son accord sur ces textes dans les conditions suivantes :

Cadres article 4 : groupe des cadres dirigeants et groupe I

Seuil article 4 bis : groupe II

Seuil article 36 – annexe I :

- Personnel d'encadrement : groupe III
- Personnel hors encadrement : niveau IV – échelon 2 dans toutes les filières **sauf** pour maraîchage sous serres où le niveau III a été retenu.

DATE D'EFFET : 1^{er} janvier 2006 ou 1^{er} octobre 2006 au choix des exploitations.

AGRICULTURE

**EXPLOITATIONS AGRICOLES ET SOCIÉTÉS COOPÉRATIVES
D'UTILISATION DE MATÉRIEL AGRICOLE (CUMA) DU VAUCLUSE**

Avenant n° 70 du 8 juillet 2004 à la convention collective du 10 février 1981

PROCEDURE : Article 4 ter.

PRESENTATION DU TEXTE

L'avenant n° 70 a eu pour effet de reprendre la classification précédente des cadres répartis en trois groupes en y ajoutant une nouvelle catégorie de cadre dirigeant "hors groupe".

DECISIONS PRISES

La commission administrative a donné son accord sur cette modification pour le bon ordre du dossier.

(cf. fiche de synthèse en annexe).

PROFESSION : EXPLOITATIONS AGRICOLES ET SOCIETES COOPERATIVES D'UTILISATION DE MATERIEL AGRICOLE DU VAUCLUSE.

DATE DU TEXTE : Avenant n° 70 du 8 juillet 2004 à la convention collective du 10 février 1981.

OBSERVATION PREALABLE – L'avenant n° 70 a repris le contenu de la grille précédente du classement des cadres en y ajoutant un positionnement "Hors groupe : cadre dirigeant".

Cadres article 4

- En l'absence de modification de la définition générale donnée, la décision antérieure de l'ex-CPCEA est reconduite, soit avec le coefficient 400 visant le groupe I, délimitant cette catégorie de cotisants.
- Le nouveau classement "Hors groupe : cadre dirigeant" est accepté.

Extrait de la définition : "cadres auxquels sont confiées des responsabilités dont l'importance implique une grande indépendance dans l'organisation de leur temps de travail, qui sont habilités à prendre des décisions de façon largement autonome, etc..."

Seuil article 4 bis

- Comme antérieurement les cadres du groupe II coefficient 300 relèvent de l'article 4 bis.

Seuil article 36

- *Personnel d'encadrement* : maintien de la situation antérieure avec l'affiliation des cadres du groupe III, classés à partir du coefficient 230.
- *Personnel non cadre* : non visé par le texte ; maintien de la décision antérieure de l'ex-CPCEA visant le chef d'équipe coefficient 210.

VETERINAIRES PRATICIENS

Convention collective nationale du 31 janvier 2006 (JO 20 juin 2006)

CHAMP D'APPLICATION PROFESSIONNEL

Numéro NAF

85.2Z : La convention comprenant également les vétérinaires à domicile et les centres de soins des associations de protection animale règle en métropole et dans les DOM, au sein des cabinets, cliniques et centres hospitaliers vétérinaires qui exercent la médecine ou la chirurgie des animaux, les rapports de travail entre les employeurs et le personnel *vétérinaire salarié placé sous l'autorité ordinale vétérinaire*.

En sont *exclus* : les salariés NON vétérinaires relevant de la convention collective nationale du 5 juillet 1995 (JO 24 janvier 1996) fascicule n° 3282. Parmi les "personnels auxiliaires" visés par ce texte, aucun salarié n'a la qualification de cadre.

PROCEDURE : ACCEPTATION POUR ORDRE

La commission administrative avait donné son aval en octobre 2001 sur l'accord paritaire du 11 juillet 2001 "reconnaissant le statut de cadre à tous les vétérinaires diplômés salariés d'un cabinet ou d'une clinique, habilités à exercer sur le territoire national français" à compter du 1^{er} janvier 2002.

Il a aussi été admis de ne pas revenir sur les situations antérieures à cette date.

La convention collective nationale du 31 janvier 2006 instituant une grille de classement des vétérinaires salariés mais faisant expressément référence à l'accord du 11 juillet 2001, il est procédé à une acceptation pour ordre de ce texte. (cf. annexe).

VETERINAIRES PRATICIENS

Convention collective nationale du 31 janvier 2006 (JO 20 juin 2006)

Echelon	Coefficients*	Définition	Formation
1	120	Elève non cadre	<p style="text-align: center;"><i>Hors régime</i></p> Elève d'une école nationale vétérinaire française disposant du diplôme d'études fondamentales vétérinaires autorisé à exercer jusqu'au 31/12 de l'année de fin d'études Voir Nota
2	150	Cadre débutant	<p style="text-align: center;"><i>Cadre article 4</i></p> Vétérinaire diplômé, inscrit au Tableau de l'Ordre ayant moins de deux ans d'expérience professionnelle de cadre
3	180	Cadre confirmé A	<p style="text-align: center;"><i>Cadre article 4</i></p> Vétérinaire diplômé, inscrit au Tableau de l'Ordre ayant plus de deux d'expérience professionnelle de cadre
4	210	Cadre confirmé B	<p style="text-align: center;"><i>Cadre article 4</i></p> Vétérinaire diplômé, inscrit au Tableau de l'Ordre ayant plus de quatre ans d'expérience professionnelle de cadre
5	240	Cadre spécialisé	<p style="text-align: center;"><i>Cadre article 4</i></p> Vétérinaire diplômé, inscrit au Tableau de l'Ordre ayant plus de deux d'expérience professionnelle de cadre et un diplôme d'études supérieures vétérinaires (DESV)

Nota

Les élèves des écoles vétérinaires françaises titulaires d'un diplôme d'études fondamentales vétérinaires sanctionnant la formation reçue au cours du deuxième cycle d'études vétérinaires sont autorisés à exercer en qualité d'assistant au cours de leur dernière année d'étude et jusqu'au 31 décembre de l'année de fin d'études. Ils exercent en dehors de la présence, mais sous l'autorité et la responsabilité civile d'un vétérinaire, interviennent, à titre médical ou chirurgical, sur les animaux habituellement soignés par celui-ci, lequel, s'il exerce à titre libéral, continue à assurer la gestion de son cabinet. Ces assistants ne sont pas affiliés à une caisse des cadres.

*** Coefficients donné à titre de simple information.**