

Paris, le 15/10/2007

**CIRCULAIRE 2007- 06 - DRE**

**Objet : Détermination des participants**

Madame, Monsieur le Directeur,

Je vous informe que, lors de leur réunion du 27 septembre 2007, les membres de la commission administrative ont pris position sur les classifications intervenues dans les professions suivantes :

- Huissiers de justice (rubrique 1 et questionnaire),
- Exploitations d'arboriculture fruitière du Loiret (rubrique 2),
- Coopératives et SICA bétail et viandes (rubrique 3).

Vos services trouveront ci-joint les modalités d'application de ces textes au regard du régime de retraite des cadres.

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

Le Directeur général

P. J. : 3

**PERSONNEL DES HUISSIERS DE JUSTICE**

*Avenant n° 25 du 27 juillet 2006 relatif aux salaires  
et aux classifications à la convention collective nationale du 11 avril 1996*

**N° IDCC : 1921**

**CHAMP D'APPLICATION PROFESSIONNEL :**

**n° NAF : 74.1A en partie**

salariés travaillant pour le compte d'un huissier de justice, à l'intérieur ou à l'extérieur des offices, groupements et organismes professionnels d'huissiers de justice ainsi que personnels des organismes statutaires de la profession.

**PROCEDURE :** Articles 4 ter et 36 - annexe I.

**PERSONNELS VISES :** Ensemble des salariés.

**PRESENTATION DU TEXTE**

Les emplois sont définis. Ils sont répartis dans 10 catégories affectées de coefficients de salaires.

**DECISIONS PRISES**

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

- **Cadres – article 4**

Le classement des "personnels cadres" débutant à la **catégorie 9** avec l'emploi de principal clerc a été accepté.

- **Assimilés cadres – article 4 bis**

Aucune catégorie ne donne accès à l'article 4 bis.

- **Collaborateurs - article 36**

Le seuil de l'extension a été fixé à la **catégorie 6**.

## **DISPOSITIONS PRATIQUES**

### ***- Transposition 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 retraites des salariés cadres, et non cadres dans le respect de l'étendue du contrat initial.

Pour ce faire, les institutions 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 actuel.

### ***- Information des adhérents***

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 sera prochainement disponible sur la base lotus ainsi que sur le site Internet [www.agirc-arrco.fr](http://www.agirc-arrco.fr) service affilia.

**DATE D'EFFET** : 1<sup>er</sup> octobre 2007.

# OBJET : PERSONNEL DES HUISSIERS DE JUSTICE

Avenant n° 25 du 27 juillet 2006 à la  
convention collective nationale du 11 avril 1996

## QUESTIONNAIRE

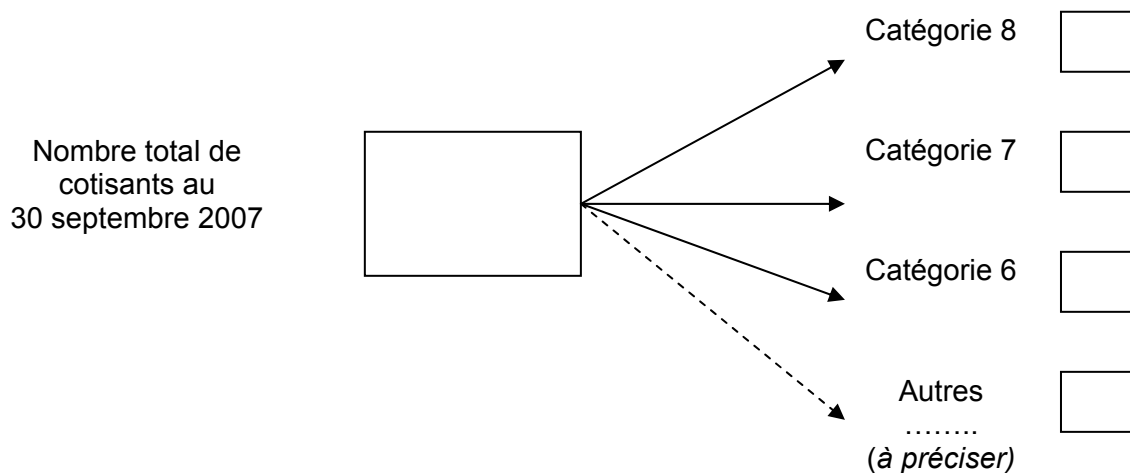
(A compléter et à retourner en deux exemplaires à l'institution d'adhésion)

RAISON SOCIALE DE L'ENTREPRISE : .....

NUMERO SIREN/SIRET : .....

CRITERE ARTICLE 36 à modifier : .....

- ❶ - Répartition des agents relevant du groupe de cotisants **ARTICLE 36** au **30 septembre 2007**, du fait que leur classement à cette date répondait à la définition de l'extension ; reclassement des intéressés au 1<sup>er</sup> octobre 2007 dans les catégories de la nouvelle classification :



- ❷ - Répartition de **TOUS** les employés, techniciens, agents de maîtrise **qui n'étaient pas affiliés au régime de retraite des cadres au 30 septembre 2007** du fait que leur classement à cette date ne répondait pas à la définition du groupe de cotisants **ARTICLE 36** ; combien parmi ceux-ci ont-ils été reclassés au 1<sup>er</sup> octobre 2007 dans les catégories mentionnées ci-après :

Catégorie 6       Catégorie 7       Catégorie 8

- ❸ - Eventuellement, Catégorie  souhaitée par l'entreprise.

Date :

Cachet de l'organisme

Signature :

**PERSONNEL DES HUISSIERS DE JUSTICE**

*Avenant n° 25 du 27 juillet 2006 à la  
convention collective nationale du 11 avril 1996*

	27/07/2006
<p><b><u>Cadres – article 4</u></b></p> <p><b><u>PRINCIPAL CLERC</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Juriste qualifié, remplissant les conditions pour être habilité aux constats, collaborateur direct du titulaire maîtrisant parfaitement la procédure civile, la comptabilité des dossiers ainsi que la gestion comptable, administrative, sociale et humaine de l'étude.</li> <li>- Même définition mais ayant au moins 10 ans d'expérience dans la fonction.</li> </ul>	<p><b>Catégorie 9 Coeff. 540*</b></p> <p><b>Catégorie 10 Coeff. 640*</b></p>
<p><b><u>Collaborateurs – article 36</u></b></p> <p><b>Clerc aux procédures</b> titulaire du certificat de qualification professionnelle de clerc aux procédures délivré par l'école nationale de procédure.</p> <p>Employé assurant la comptabilité des dossiers ainsi que celle de l'étude.</p> <p>Personnel titulaire de l'ancien diplôme du 2<sup>ème</sup> cycle de l'école nationale de procédure.</p>	<p><b>Catégorie 6 Coeff. 316*</b></p>
<p><b>Clerc aux procédures</b> ayant plus de 2 ans d'expérience après l'obtention du certificat de qualification, ayant des compétences particulières telles qu'être capable de recherches juridiques, de soutenir une argumentation juridique. Prise de titre, connaissance de procédures particulières, rôle de conseil auprès de la clientèle, ouverture des dossiers, comptabilité dossier voire générale, etc...</p> <p>Personnel titulaire de l'ancien examen de fin d'étude de l'école nationale de procédure.</p>	<p><b>Catégorie 7 Coeff. 333*</b></p>
<p><b>Clerc expert</b></p> <p>Titulaire du certificat de qualification professionnelle de clerc expert délivré par l'école nationale de procédure.</p> <p>Habilité aux constats, tel que défini par les textes réglementaires.</p>	<p><b>Catégorie 8 Coeff. 382*</b></p>

\* coefficient de salaire donné à titre de simple information

**EXPLOITATIONS D'ARBORICULTURE  
FRUITIERE DU LOIRET**

*Convention collective du 4 juillet 2006*

**N° IDCC : 9453**

**PROCEDURE** : Articles 4 ter et 36 - annexe I.

**PRESENTATION DU TEXTE**

La convention collective du 4 juillet 2006 qui se substitue à celle de 1989, reprend à l'identique la classification préexistante du personnel d'encadrement.

Les classements du personnel d'exécution s'inscrivent dans l'accord de méthode du 18 décembre 1992.

**DECISIONS PRISES**

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

**Article 4** : Groupe I – Directeur d'exploitation - Coefficient 260

**Article 4 bis** : Groupe II – Chef de culture - Coefficient 220

**Article 36 - annexe I** : Groupe III – Contremaître - Coefficient 180  
Chef d'équipe - Coefficient 165

Aucun classement du personnel d'exécution ne donne accès au Régime.

**DATE D'EFFET** : 1<sup>er</sup> octobre 2007.

**EXPLOITATIONS D'ARBORICULTURE  
FRUITIERE DU LOIRET**

*Convention collective du 4 juillet 2006*

**ARTICLES 4 – 4 bis et 36 - annexe I**

**PERSONNEL D'ENCADREMENT**

	04.07.2006
<p align="center"><b><u>Article 4</u></b></p> <p><b><u>DIRECTEUR D'EXPLOITATION</u></b> Agent chargé d'administrer l'exploitation selon les directives générales périodiquement établies laissant une large part à l'initiative personnelle.</p>	<p><b>1<sup>er</sup> Groupe</b> <b>Coeff. 260</b></p>
<p align="center"><b><u>Article 4 bis</u></b></p> <p><b><u>CHEF DE CULTURE</u></b> Agent chargé de diriger les travaux suivant des instructions générales périodiquement établies.</p>	<p><b>2<sup>ème</sup> Groupe</b> <b>Coeff. 220</b></p>
<p align="center"><b><u>Article 36 - annexe I</u></b></p> <p><b><u>CONTREMAITRE</u></b> Agent chargé de répartir et surveiller les travaux de l'ensemble des cultures suivant des directives journalières nettement déterminées.</p>	<p><b>3<sup>ème</sup> Groupe</b> <b>Coeff. 180</b></p>
<p><b><u>CHEF D'EQUIPE</u></b> Travailleur hautement qualifié appelé de manière permanente à conduire ou surveiller au moins 6 salariés suivant des directives journalières nettement déterminées.</p>	<p><b>3<sup>ème</sup> Groupe</b> <b>Coeff. 165</b></p>

**COOPERATIVES ET SOCIETES D'INTERET  
COLLECTIF AGRICOLES BETAIL ET VIANDES**

*Avenant n° 113 du 20 mai 2005 à la  
convention collective nationale du 21 mai 1969 (J.O. 24 décembre 2005)*

**N° IDCC : 7001**

**CHAMP D'APPLICATION PROFESSIONNEL**

- a.) Coopératives et SICA de production, transformation et vente du bétail et des viandes.
- b.) Sociétés de droit commun ayant une activité de même nature et dont la majorité du capital social est détenue par des sociétés citées au (a).

**Numéros NAF** : 51.2E en partie  
51.3C en partie

D'autres numéros peuvent être attribués.

**PROCEDURE** : Article 4 ter

Ce secteur relevait de la CCPMA avant le 1<sup>er</sup> janvier 1997.

**PERSONNELS VISES** : ensemble des salariés (ouvriers, employés, techniciens, agents de maîtrise, ingénieurs et cadres).

**PRESENTATION DU TEXTE**

Ces classifications n'ont aucune correspondance directe avec les précédentes ayant fait l'objet de la circulaire n° 4776/SJ rubrique 3 du 31 octobre 1997, classifications qui sont abrogées.

Les personnels sont répartis en 9 niveaux :

- Niveaux I à IV : ouvriers et employés
- Niveaux IV à VI : agents de maîtrise et techniciens
- Niveaux VI à IX : cadres

Les fonctions sont analysées et réparties dans les niveaux précités à partir des critères suivants : connaissances de base et professionnelles, complexité de l'emploi, autonomie – initiative, animation - conseil technique – formation, et encadrement – management.



L'emploi est ensuite affecté d'un échelon dont la détermination est liée à l'organisation de l'entreprise selon une liste de caractéristiques proposées non exhaustive. Il n'en est donc pas tenu compte au regard du Régime.

Des exemples d'emplois repères sont également donnés.

### **DECISIONS PRISES**

Au vu des explications apportées par la profession, la commission administrative a donné son accord sur ce classement dans les conditions suivantes :

- **Cadres – article 4**

La limite de l'article 4 a été fixée au niveau VI des "personnels cadres" (cf. annexes 1 et 2).

- **Assimilés cadre – article 4 bis**

Les agents de maîtrise et techniciens du niveau VI seront obligatoirement inscrits au titre de l'article 4 bis (cf. annexes 3 et 4)

### **DISPOSITIONS PRATIQUES**

#### **Clause de sauvegarde**

Cette disposition a été prévue afin d'éviter des exclusions du régime de retraite des cadres.

#### **Information des entreprises**

Les sociétés de cette branche d'activité seront avisées des classements devant donner lieu à affiliation au Régime au titre des articles 4 et 4 bis.

**Date d'effet** : Conformément au souhait exprimé par la fédération employeur de la profession, ont été retenues les dates des 1<sup>er</sup> juillet 2006 et 1<sup>er</sup> octobre 2006 au choix des entreprises.

**COOPERATIVES ET SOCIETES D'INTERET  
COLLECTIF AGRICOLES BETAIL ET VIANDES**

*Avenant n° 113 du 20 mai 2005 à la  
convention collective nationale du 21 mai 1969*

**ARTICLE 4**

**CADRES**

**NIVEAU VI**

*Connaissances* : BAC+4 ou expérience professionnelle équivalente.

*Complexité* : Emploi nécessitant d'analyser, transposer, contrôler et améliorer les principes de fonctionnement d'une activité ou d'un métier etc.

*Autonomie* : Activité nécessitant la conduite de projets ou de missions en optimisant les moyens mis à disposition etc.

*Animation* : Par son expertise, est amené à apporter une assistance technique et/ou former des personnels de toutes catégories.

*Encadrement\** : Encadre des équipes placées sous son autorité et en assume la responsabilité hiérarchique.

**NIVEAU VII**

*Connaissances* : BAC+4 ou expérience professionnelle équivalente.

*Complexité* : Emploi nécessitant de mobiliser les compétences et les moyens des équipes placées sous son autorité etc.

*Autonomie* : Forte autonomie dans le choix et la mise en œuvre des moyens permettant d'atteindre les résultats escomptés etc.

*Animation* : Anime, conseille et coordonne de façon permanente l'ensemble des équipes placées sous son autorité etc.

*Encadrement\** : Encadre des équipes placées sous son autorité et en assume la responsabilité hiérarchique.

**\* critère pris en compte dans les emplois avec responsabilité hiérarchique.**

**Nota : extraits des définitions**

**COOPERATIVES ET SOCIETES D'INTERET  
COLLECTIF AGRICOLES BETAIL ET VIANDES**

*Avenant n° 113 du 20 mai 2005 à la  
convention collective nationale du 21 mai 1969*

**ARTICLE 4** (SUITE)

**CADRES**

**NIVEAU VIII**

*Connaissances* : BAC+4 ou expérience professionnelle équivalente.

*Complexité* : est associé à la définition de la stratégie de l'entreprise etc.

*Autonomie* : Prises de décisions dans son domaine de compétence pouvant engager l'entreprise etc.

*Animation* : Anime, conseille et coordonne l'ensemble des services rattachés à sa fonction...

*Encadrement\** : Responsable hiérarchique directement ou par l'intermédiaire des personnels relevant de sa fonction.

**NIVEAU IX**

*Connaissances* : BAC+4 ou expérience professionnelle équivalente.

*Complexité* : Définit la politique générale de l'entreprise etc.

*Autonomie* : Dispose d'une totale autonomie pour la mise en œuvre de la politique générale de l'entreprise...

*Animation* : Anime, coordonne et contrôle les responsables de fonction placés sous son autorité.

*Encadrement\** : Encadre l'équipe de direction.

**\* critère pris en compte dans les emplois avec responsabilité hiérarchique.**

**COOPERATIVES ET SOCIETES D'INTERET  
COLLECTIF AGRICOLES BETAIL ET VIANDES**

*Avenant n° 113 du 20 mai 2005 à la  
convention collective nationale du 21 mai 1969*

**ARTICLE 4 bis**

**NIVEAU VI**

*Connaissances* : Maîtrise parfaite de l'ensemble des techniques inhérentes à son emploi.  
Maîtrise de compétence dans des domaines connexes.

*Complexité* : Contribue à l'élaboration des objectifs à moyen terme, participe à la conduite de projets etc.

*Autonomie* : Fort degré d'initiative conduisant à la prise de décisions ayant des incidences durables etc.

*Animation* : Anime de manière permanente le personnel de plusieurs secteurs comprenant les agents de maîtrise.

*Encadrement\**: Encadre plusieurs équipes pouvant comporter des agents de maîtrise.

**\* critère pris en compte dans les emplois avec responsabilité hiérarchique**

**Exemples d'emplois repères**

- 1 - agent de maîtrise de production
- 2 - Attaché commercial
- 3 - Responsable qualité
- 4 - Technicien

} *Voir définition en annexe 4*

**COOPERATIVES ET SOCIETES D'INTERET  
COLLECTIF AGRICOLES BETAIL ET VIANDES**

*Avenant n° 113 du 20 mai 2005 à la  
convention collective nationale du 21 mai 1969*

**ARTICLE 4 bis – (suite)**

- **Agent de maîtrise de production**

Exerce son activité, à partir de programmes élaborés, fixant globalement son cadre d'action en vue d'objectifs à moyen ou long terme et dont la conformité ne peut être appréciée qu'à terme.

- **Attaché commercial**

salarié itinérant,

- Assure les remontées d'informations sur les produits ;
- Participe à la définition du cahier des charges produits ;
- Participe à la gestion des stocks, etc...

- **Responsable qualité**

Est garant de la traçabilité :

- Assure la mise en place et le suivi HACCP : Hazard Analysis Critical Control Point. (*L'HACCP est un système qui identifie, évalue et maîtrise les dangers significatifs au regard de la sécurité des aliments*).
- est responsable de la mise en place et du respect de la politique qualité de l'entreprise.

- **Technicien**

Assure la responsabilité d'un secteur ou d'un portefeuille d'adhérents.

Exerce des fonctions d'animation technique.

Anime des groupes d'éleveurs.