

CIRCULAIRE 2008 - 7 -DRE

Paris, le 30/06/2008

Objet : Détermination des participants

Madame, Monsieur le Directeur,

Lors de leur réunion du 6 juin 2008, les membres de la commission administrative ont procédé à l'examen de neuf dossiers de classifications.

Les décisions relatives à l'affiliation des employés, techniciens et agents de maîtrise des entreprises du bâtiment vous ont été communiquées par circulaire 2008-6 DRE du 23 juin 2008.

En complément de celle-ci, vous trouverez ci-annexées les dispositions définitives adoptées dans les professions suivantes :

- Sociétés concessionnaires ou exploitantes d'autoroutes ou d'ouvrages routiers (Rubrique 1 avec lettre d'information et questionnaire),
- Immobilier (Rubrique 2 avec lettre d'information),
- Institutions de retraites complémentaires (Rubrique 3 et questionnaire),
- Pharmacie d'officine (Rubrique 4 avec lettre d'information),
- Rouissage et teillage du lin (Rubrique 5),
- Exploitations Agricoles de l'Ariège (Rubrique 6).

De plus, il est procédé à une acceptation pour ordre des nouvelles classifications intervenues dans les Exploitations agricoles de la Dordogne (Rubrique 7).

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

Le Directeur général

P. J. : 7

SOCIETES CONCESSIONNAIRES OU EXPLOITANTES D'AUTOROUTES OU D'OUVRAGES ROUTIERS

Convention collective nationale du 27 juin 2006 (J.O. du 10 mai 2008)

N° IDCC : 2583

CHAMP D'APPLICATION PROFESSIONNEL

Numéro NAF

63.2A en partie Sociétés concessionnaires ou exploitantes d'autoroutes ou d'ouvrages routiers
à l'exclusion des parkings.
Par ouvrages routiers, il convient d'entendre les ponts (ex : viaduc de Millau, pont de Tancarville) ou les tunnels.

PROCEDURE : Articles 4 ter et 36 – annexe I.

PERSONNELS VISES : Ensemble des salariés.

PRESENTATION DU TEXTE : Il s'agit de la première convention collective de portée nationale.

Les salariés sont répartis sur une grille unique composée de 16 classes :

- **classes A à C** : personnel d'exécution
- **classes D à H** : personnel de maîtrise
- **classes I à P** : personnel cadre

La classification repose sur un dispositif à critères classants qui sont au nombre de trois et qui se décomposent en sous-critères à savoir :

- la compétence avec en sous-critères, la connaissance, la compétence en management et les relations humaines,
- l'initiative créatrice avec en sous-critères le cadre de réflexion et l'exigence des problèmes,
- la finalité avec la latitude d'action, l'ampleur du champ d'action et l'impact sur le champ d'action (cf. annexes).

L'accord de translation relatif à la mise en application du nouveau système de classification comprend *neuf emplois repères* décrits et positionnés correspondant aux *premiers postes d'entrée* dans les catégories des personnels "cadres", "maîtrise" et "exécution" (cf. tableaux 1 et 2).

Les critères et sous-critères sont donnés à titre de simple information dans les annexes ; les méthodes de calcul pour parvenir au classement ne peuvent être diffusées.

DECISIONS PRISES

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

- Cadres – article 4

Les "personnels cadres" positionnés à partir de la **classe I** seront obligatoirement inscrits au titre de l'article 4 de la convention collective nationale du 14 mars 1947.

- Assimilés cadres – article 4 bis

Il a été considéré qu'aucun classement ne donnerait accès à l'article 4 bis.

- Article 36 – annexe I

Le seuil de l'extension a été fixé à la **classe D** du personnel de maîtrise.

DISPOSITIONS PRATIQUES

- Transposition des critères article 36

Les précédents 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 retraites complémentaires des salariés cadres et non cadres, dans le respect du contrat initial.

Les institutions doivent adresser le questionnaire ci-joint aux entreprises concernées.

- Certaines sociétés concessionnaires d'autoroutes sont des *anciennes filiales de la Caisse des dépôts et consignations* ayant bénéficié de conditions d'adhésion particulières dont un critère d'extension défini par un montant d'appointements. Ces sociétés recevront le même questionnaire mais à la suite de l'étude de la transposition, elles pourront décider de conserver leur ancien critère salaire si la transposition de celui-ci dans une classe, soulève trop de difficultés.
- A la demande de la profession, l'AGIRC fera une *enquête approfondie* auprès de certaines institutions sur certains contrats article 36.

- Clause de sauvegarde

Cette disposition a été prévue pour maintenir au Régime les salariés reclassés sous la limite de leur groupe de cotisants actuels tant qu'ils occupent les mêmes fonctions dans la même société.

- **Codification des contrats article 36 sur AURA**

Les institutions devront porter les mentions suivantes après transposition de l'ancien critère ou lors de la conclusion de nouveaux contrats.

CONTRATS COMPLEMENTAIRES ARTICLE 36			
Numéro IDCC	SEUILS		DATE D'EFFET*
	MINIMUM	MAXIMUM	
2583	classe D classe E classe F classe G classe H	classe H classe H classe H classe H classe H	01/04/2007

* *Date d'effet avant laquelle ces critères ne peuvent être validés.*

Dans l'hypothèse du maintien d'un critère salaire, la codification sera précisée par le service classifications lors de l'étude du dossier de transposition.

OBLIGATION D'INFORMATION AUX ENTREPRISES

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

Les institutions **doivent** adresser un courrier à leurs adhérents pour les aviser des décisions prises par la commission sur la classification de leur branche, en leur joignant la liste des emplois extraite de la base Affilia et s'il y a lieu un questionnaire de transposition article 36 (cf. exemple de lettre).

Les institutions ne remplissant pas cette obligation d'information pourraient voir leur responsabilité engagée.

DATES D'EFFET : Au choix des sociétés, 1^{er} avril 2007 ou 1^{er} juillet 2008
ou 1^{er} janvier 2010.

- P. J. : 1 questionnaire
1 exemple de lettre
2 tableaux emplois repères
3 annexes avec critères et sous-critères

OBJET : SOCIETES CONCESSIONNAIRES OU EXPLOITANTES D'AUTOROUTES OU D'OUVRAGES ROUTIERS

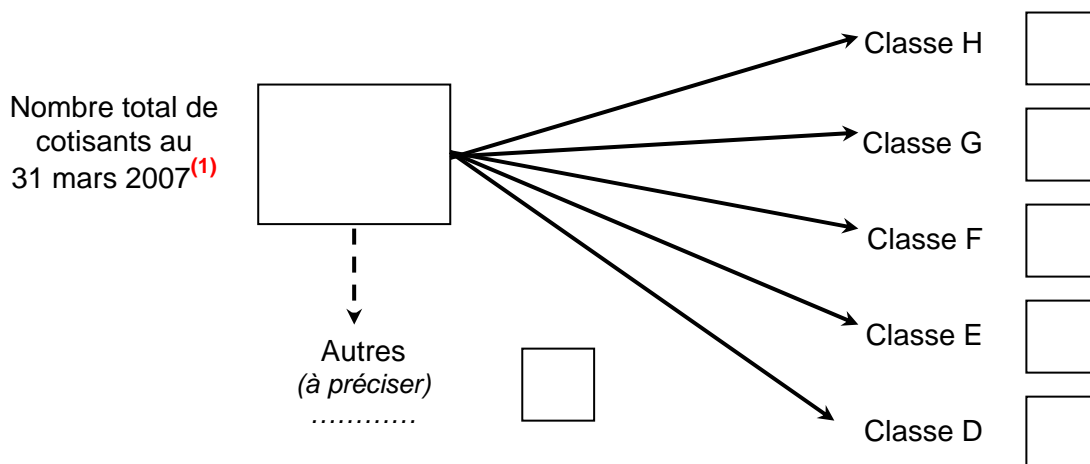
Convention collective nationale du 27 juin 2006 (J.O. du 10 mai 2008)

QUESTIONNAIRE *

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

A REMPLIR PAR L'INSTITUTION :	Réf. Agirc DRE 2008-....
<u>RAISON SOCIALE DE L'ENTREPRISE</u> :	
.....	
<u>NUMERO SIREN/SIRET</u> :	
<u>CRITERE ARTICLE 36 à modifier</u>	

- ❶ Répartition des agents relevant de la catégorie **ARTICLE 36** au 31 mars 2007⁽¹⁾, du fait que leur classement à cette date répondait à la définition de l'extension ; reclassement des intéressés au 1^{er} avril 2007⁽¹⁾, dans les classes 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 31 mars 2007⁽¹⁾ 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^{er} avril 2007⁽¹⁾, dans les classes mentionnées ci-après :

Classe D Classe E Classe F

Classe G Classe H

- ❸ Eventuellement, Classe souhaitée par l'entreprise.

Date :

Cachet :

Signature :

~~~~~  
<sup>(1)</sup> Possibilité de choisir le 1<sup>er</sup> juillet 2008 ou le 1<sup>er</sup> janvier 2010.  
Dans ce cas, remplacer le 31 mars 2007 par le 30 juin 2008 ou le 31 décembre 2009.

\* *Nota* : Toutes les zones de ce questionnaire sont indispensables au traitement individualisé des dossiers, à l'exception du point ❸ facultatif. En l'absence de personnel dans un classement, indiquer "0".

25 juin 2008

**SOCIETES CONCESSIONNAIRES OU EXPLOITANTES**  
**D'AUTOROUTES OU D'OUVRAGES ROUTIERS**

**Exemple de lettre comprenant en italique des parties réservées**  
**aux sociétés ayant un contrat article 36**

Monsieur le Directeur,

Nous vous informons qu'à la suite des nouvelles classifications prévues par la convention collective nationale des sociétés concessionnaires ou exploitantes d'autoroutes ou d'ouvrages routiers du 27 juin 2006 (*J. O. du 10 mai 2008*), la commission administrative de l'AGIRC composée de manière paritaire, a défini les participants au régime de retraite des cadres.

En accord avec les représentants de la profession, il a été décidé qu'à compter du 1<sup>er</sup> avril 2007 (ou du 1<sup>er</sup> juillet 2008 ou du 1<sup>er</sup> janvier 2010 selon le choix de la société), les salariés classés à partir de la classe I devraient être affiliés au Régime en tant que cadres au titre de l'article 4 de la Convention collective nationale du 14 mars 1947.

Aucun classement ne donne accès à l'article 4 bis.

*\* Votre entreprise bénéficiant d'un contrat article 36 défini par....., il importe d'actualiser la limite de celui-ci par référence au nouveau texte. Pour ce faire, nous vous demandons de compléter le questionnaire ci-joint et de nous le retourner. La transposition de l'ancien critère sera effectuée par l'AGIRC qui veillera à ne pas accroître les charges de votre société en évitant l'exclusion des salariés, dans le respect de l'étendue du contrat d'origine\*.*

Vous trouverez ci-joint un document récapitulatif de la classification à laquelle il convient de vous référer pour connaître les salariés devant être inscrits au régime de retraite des cadres.

Les participants qui seraient reclassés sous la limite retenue de leur groupe de cotisants actuel resteront affiliés au Régime tant qu'ils occupent les mêmes fonctions dans la même entreprise.

Vous pouvez consulter les sites Internet [www.agirc.fr](http://www.agirc.fr) (En un clic – *Participants Agirc – Affilia*) ou [www.agirc-arrco.fr](http://www.agirc-arrco.fr) (Affiliation des salariés – *Service : Participants Agirc : Affilia*) afin d'obtenir des informations complémentaires.

Enfin, dans l'hypothèse où l'activité de votre société ne relèverait pas de cette convention, il y aurait lieu de nous indiquer le texte appliqué de façon à nous permettre de vous adresser la documentation correspondante.

Nous vous prions d'agréer, .....

~~~~~

** Uniquement pour les sociétés ayant un article 36.*

**SOCIETES CONCESSIONNAIRES OU EXPLOITANTES
D'AUTOROUTES OU D'OUVRAGES ROUTIERS**

Convention collective nationale du 27 juin 2006

EMPLOIS - REPERES

CADRES

	27/06/2006
<p><u>ASSISTANT DISTRICT PÉAGE</u> (fonctionnel)</p> <ul style="list-style-type: none">- Contribue en collaboration directe avec le chef de district à l'organisation, à l'animation et au contrôle des activités du district en matière de péage, participe au management de cette activité,- contribue à garantir la qualité du service du client,- contribue à assurer la régularité des opérations de recettes et la sécurité des fonds...	Classe I article 4
<p><u>ASSISTANT DISTRICT VIABILITÉ</u> (fonctionnel)</p> <ul style="list-style-type: none">- Contribue en collaboration directe avec le chef de district à l'organisation, à l'animation et au contrôle des activités du district en matière de péage, participe au management de cette activité,- contribue à garantir la sécurité des clients et du personnel,- contribue à assurer la pérennité du patrimoine.	Classe I article 4

Nota : extraits du texte

**SOCIETES CONCESSIONNAIRES OU EXPLOITANTES
D'AUTOROUTES OU D'OUVRAGES ROUTIERS**

Convention collective nationale du 27 juin 2006

EMPLOIS - REPERES

AGENTS DE MAITRISE – ARTICLE 36

27/06/2006

AGENT DE CONTRÔLE PÉAGE (*maîtrise*)

Dans le respect des procédures en vigueur dans l'entreprise, l'agent de contrôle péage :

- assure le contrôle et la validation des transactions ;
- effectue les enregistrements et rapprochements des différents états et documents ;
- analyse les écarts et anomalies, rédige des rapports, etc...

**Classe D
article 36**

COMPTABLE

Dans le respect du plan comptable et dans le cadre des instructions fournies par le responsable hiérarchique, le comptable :

- enregistre les données à caractère comptable dans les comptes appropriés ;
- assure le rapprochement et la justification des comptes (financiers, de tiers, de charges) ;
- contribue à l'élaboration du bilan et de ses annexes, etc...

**Classe D
article 36**

SURVEILLANT DE TRAVAUX

Dans le respect des procédures de l'entreprise et des plannings des travaux fournis par sa hiérarchie, le surveillant de travaux

- participe à l'organisation, au contrôle et à l'optimisation de l'activité des moyens humains mis à disposition de sa hiérarchie dans le domaine de la viabilité (dépendances vertes, entretien des installations et du tracé...);
- participe à l'organisation et au contrôle, dans le respect des règles, des opérations de signalisation, etc...

**Classe D
article 36**

Nota : extraits du texte

**SOCIETES CONCESSIONNAIRES OU EXPLOITANTES
D'AUTOROUTES OU D'OUVRAGES ROUTIERS**

Convention collective nationale du 27 juin 2006

COMPETENCE

Critère subdivisé en 3 sous-critères

1) - CONNAISSANCE

- A - Elémentaire
- B - Professionnelle élémentaire
- C - Professionnelle
- D - Professionnelle supérieure
- E - Technique ou spécialisée de base
- F - Technique ou spécialisée confirmée
- G - Expertise ou administration supérieure

2) - COMPÉTENCE EN MANAGEMENT

- N - Tâches simples
- I - Gestion autonome
- II - Interdépendance
- III - Cohésion
- IV - Direction large

3) - RELATIONS HUMAINES

- 1 - Information
- 2 - Démonstration
- 3 - Conviction

Nota : Les définitions ne sont pas reprises dans ce document.

**SOCIETES CONCESSIONNAIRES OU EXPLOITANTES
D'AUTOROUTES OU D'OUVRAGES ROUTIERS**

Convention collective nationale du 27 juin 2006

INITIATIVE CREATRICE

Critère subdivisé en 2 sous-critères

1) - CADRE DE RÉFLEXION

- A - Routine stricte
- B - Routine normale
- C - Semi - routine
- D - Normalisé
- E - Clairement défini
- F - Largement défini
- G - Défini très largement

2) - EXIGENCE DES PROBLÈMES

- 1 - Application
- 2 - Adaptation
- 3 - Analyse
- 4 - Pensée originale
- 5 - Pensée créative

Nota : Les définitions ne sont pas reprises dans ce document.

**SOCIETES CONCESSIONNAIRES OU EXPLOITANTES
D'AUTOROUTES OU D'OUVRAGES ROUTIERS**

Convention collective nationale du 27 juin 2006

FINALITE

Critère subdivisé en 3 sous-critères

1) - LATITUDE D'ACTION

- A - Prescrite
- B - Contrôlée
- C - Normalisée
- D - Réglée généralement
- E - Dirigée
- F - Guidée
- G - Orientée

2) - AMPLEUR DU CHAMP D'ACTION*

L'ampleur est une évaluation quantitative ou qualitative du champ d'activité sur lequel s'exerce l'action ; cette ampleur s'exprime en millions d'euros et est réactualisée périodiquement.

Dénomination de l'ampleur

- N - Non significatif
- 1 - Très faible
- 2 - Faible
- 3 - Moyenne
- 4 - Grande
- 5 - Très grande

3) - IMPACT SUR LE CHAMP D'ACTION*

- R - Relatif
- C - Contributif
- S - Solidaire
- P - Primordial

- Ces deux critères s'apprécient conjointement.

Nota : Les définitions ne sont pas reprises dans ce document.

IMMOBILIER

*Avenants n° 31 et n° 33 du 15 juin 2006 à la
convention collective nationale du 9 septembre 1988*

N° IDCC : 1527

CHAMP D'APPLICATION PROFESSIONNEL

La convention s'applique aux entreprises dont l'activité principale s'exerce dans l'immobilier dans toutes les activités définies dans la division 70.

Numéros NAF les plus souvent rencontrés :

70.1A en partie
70.1B en partie
70.1C en partie
70.1D en partie
70.1F
70.2A en partie
70.2B
70.3A
70.3C en partie
70.3D en partie
70.3E

à l'exclusion des organismes d'HLM, le personnel d'exploitation, gardiennage et entretien et sauf application d'une convention collective étendue en cours de validité.

Sont visés également :

74.1J en partie Holdings dont l'activité s'exerce à travers des filiales de la profession.
91.1A en partie
91.1C en partie } Associations ou syndicats créés par des entreprises de la profession.

Cas particulier

70.2C en partie Résidences de tourisme

Ce secteur entre dans le champ d'application de la convention mais applique des classifications différentes qui seront examinées par la commission administrative en septembre 2008.

PROCEDURE : Articles 4 ter et 36 – annexe I.

PERSONNELS VISES : Employés, agents de maîtrise, cadres ainsi que les négociateurs immobiliers.

PRESENTATION DES TEXTES

- L'avenant n° 33 modifie la *classification générale* en instaurant une grille comprenant 9 niveaux définis complétés d'emplois repères avec leurs fonctions correspondantes. Un tableau de concordance entre les nouveaux et les anciens classements a été élaboré par la profession elle-même.
- L'avenant n° 31 instaure un *nouveau statut de négociateur immobilier*. Ces personnels ne sont pas classés dans la grille générale à l'exception des négociateurs exerçant des fonctions d'encadrement et des négociateurs travaillant pour le compte de sociétés immobilières et foncières qui, en raison de la spécificité de leur secteur d'activité, perçoivent une rémunération non essentiellement constituée de commissions.

DECISIONS PRISES

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

A - GRILLE GÉNÉRALE

✓ **Cadres – article 4**

Les personnels classés à partir du *niveau CI* seront obligatoirement inscrits (cf. annexes 1 et 3).

✓ **Assimilés cadres**

Aucun classement n'est susceptible de relever de ce groupe de cotisants.

✓ **Article 36 – annexe I**

Le seuil en dessous duquel aucune inscription au Régime ne pourra être admise a été fixé au *niveau E3* (cf. annexes 2 et 3).

B - NÉGOCIATEURS IMMOBILIERS

✓ *Négociateurs VRP*

Les dispositions de l'annexe IV de la convention collective nationale du 14 mars 1947 sont applicables aux négociateurs VRP, toutefois ceux répondant à la définition de l'article 4 devront être affiliés au Régime à ce titre.

✓ *Négociateurs des sociétés immobilières et foncières*

En raison de leur classement dans la grille générale, les négociateurs travaillant pour le compte de sociétés immobilières et foncières qui perçoivent une rémunération non essentiellement constituée de commissions, relèveront des décisions énumérées au point A.

✓ *Négociateurs non VRP*

Les négociateurs non VRP exerçant des fonctions d'encadrement seront inscrits au titre de l'article 4.

Les négociateurs non VRP, n'exerçant pas des fonctions d'encadrement, cotiseront exclusivement auprès du régime de retraite complémentaire des salariés non cadres (ARRCO).

DISPOSITIONS PRATIQUES

- Transposition des critères article 36

A partir de la table de concordance établie par la profession, tous les précédents critères article 36 seront directement actualisés par les institutions. Ces dernières en informeront leurs adhérents concernés avant de modifier en conséquence les fiches de base des entreprises.

Grille de transposition article 36	
Texte antérieur	Avenant du 15 juin 2006
Niveau IV	Niveau E3
Niveau V	Niveau AM1
Niveau VI	Niveau AM2

En cas de difficulté particulière, le service classifications sera interrogé.

OBLIGATION D'INFORMATION DES ENTREPRISES

La procédure du contrôle des demandes individuelles d'affiliations a été remplacée par une information en amont de la part des institutions sur les classifications aux sociétés de la profession pour leur permettre de connaître les salariés devant être inscrits.

Les institutions **doivent** adresser un courrier à leurs adhérents concernés (cf. exemple joint) pour les aviser des décisions prises par la commission sur la classification de leur branche, en leur joignant la "liste des emplois" extraite de la base lotus ou de la base Affilia (sites Internet agirc ou agirc-arrco).

Les caisses de retraite ne remplissant pas cette obligation d'information s'exposent à voir leur responsabilité engagée.

CODIFICATION DES CRITERES ARTICLE 36 SUR AURA

En complément de l'instruction Agirc 2007-22 DRE du 19 octobre 2007, les consignes de codification des critères article 36 suivantes devront être respectées :

CONTRATS COMPLEMENTAIRES ARTICLE 36			
Numéro IDCC	SEUILS		DATE D'EFFET
	MINIMUM	MAXIMUM	
1527	niv E3 niv AM1 niv AM2	niv AM2 niv AM2 niv AM2	01/07/2008

DATE D'EFFET : 1^{er} juillet 2008.

P. J. : 1 exemple de lettre + 3 annexes

25 juin 2008

IMMOBILIER

Exemple de lettre comprenant en italique des parties réservées aux sociétés ayant un contrat article 36

Monsieur le Directeur,

Nous vous informons qu'à la suite des nouvelles classifications intervenues par les avenants n° 31 et n° 33 du 15 juin 2006 à la convention collective nationale de l'immobilier mise à jour le 9 septembre 1988, les instances de l'AGIRC composées de manière paritaire, ont défini les participants au régime de retraite des cadres.

En accord avec les représentants de la profession, il a été décidé qu'à compter du 1^{er} juillet 2008, les salariés classés à partir du niveau C1 devraient être obligatoirement affiliés au Régime en tant que cadre au titre de l'article 4 de la Convention collective nationale du 14 mars 1947.

** Votre entreprise ayant conclu un contrat article 36 défini par le niveau (IV, V ou VI), ce critère a été directement transposé au niveau (E3, AM1 ou AM2) à effet du 1^{er} juillet 2008, en application de la grille de concordance établie par la profession *.*

Vous trouverez ci-joint un document récapitulatif de la classification à laquelle il convient de vous référer pour connaître les salariés devant être inscrits au régime de retraite des cadres.

Vous pouvez consulter le site Internet www.agirc.fr (En un clic – *Participants Agirc – Affilia*) www.agirc-arrco.fr (Affiliation des salariés – *Service : Participants Agirc : Affilia*) afin d'obtenir des informations complémentaires.

Enfin, dans l'hypothèse où l'activité de votre société ne relèverait pas de cette convention, il y aurait lieu de nous indiquer le texte appliqué de façon à nous permettre de vous adresser la documentation correspondante.

Nous vous prions d'agréer, Monsieur le Directeur, l'expression de notre considération distinguée.

~~~~~

*\* Uniquement pour les sociétés ayant un article 36*

## IMMOBILIER

*Avenants n° 31 et n° 33 du 15 juin 2006 à la convention collective nationale du 9 septembre 1988*

## CADRES - ARTICLE 4

|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         | <i>Avt du<br/>15/06/2006</i> |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------|
| <p><b><u>CADRES – C1</u></b></p> <p>Doit justifier de compétences pour prendre des décisions susceptibles d'influer sur l'activité de la société dans le cadre des directives qui lui sont données. Peut animer une équipe ou réaliser seul des travaux complexes etc...</p> <p><b><u>Emplois repères</u></b> : Gestionnaire expérimenté, Assistant de direction expérimenté, Comptable expérimenté, Responsable technique, Chargé d'études, Juriste, Négociateur*.</p> | C1<br>Cadres                 |
| <p><b><u>CADRES – C2</u></b></p> <p>Autonomie de jugement et initiative dans le cadre de ses attributions. Disposant des connaissances et d'une expérience confirmée, est responsable du fonctionnement d'un service ou d'une unité de travail, etc...</p> <p><b><u>Emplois repères</u></b> : Responsable technique expérimenté, Gestionnaire expérimenté, Trésorier/Fiscaliste, Juriste confirmé, Négociateur*.</p>                                                    | C2<br>Cadres                 |
| <p><b><u>CADRES – C3</u></b></p> <p>Rend compte de ses missions à la direction générale. Responsable de la bonne marche d'un service pouvant regrouper plusieurs métiers ou plusieurs services. La contribution du cadre classé à ce niveau doit être déterminante dans l'activité et les objectifs de la société.</p> <p><b><u>Emplois repères</u></b> : Chargé de missions, Responsable de service, Trésorier/Fiscaliste confirmé, Négociateur expérimenté*.</p>      | C3<br>Cadres                 |
| <p><b><u>CADRES – C4</u></b></p> <p>Dispose des délégations de pouvoirs nécessaires à l'accomplissement de ses missions. Responsable de la bonne marche de la société et/ou de département.</p> <p><b><u>Emplois repères</u></b> : Responsable de département ou d'entreprise – Cadre de direction.</p>                                                                                                                                                                 | C4<br>Cadres                 |

**Nota** : *Extraits du texte*

\* Négociateur travaillant pour le compte de sociétés immobilières et foncières qui en raison de la spécificité de leur secteur d'activité, perçoivent une rémunération non essentiellement constituée de commissions.



## IMMOBILIER

*Avenants n° 31 et n° 33 du 15 juin 2006 à la convention collective nationale du 9 septembre 1988*

## ARTICLE 36 – ANNEXE I

|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          | <i>Avt du<br/>15/06/2006</i> |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------|
| <p><b><u>AGENT DE MAITRISE – AM2</u></b></p> <p>Le salarié classé à ce niveau doit être capable de planifier et de contrôler les tâches qui lui sont assignées en fonction d'objectifs à atteindre.</p> <p>Il peut avoir la responsabilité technique du travail réalisé par du personnel de qualification inférieure. Peut exercer des fonctions de coordination ou de pilotage.</p> <p><b><u>Emplois repères</u></b> : <i>Juriste, Agent de location-gérance, Comptable immobilier, Gestionnaire de copropriété - échelon 2, Technicien qualifié, Economiste de la construction, Négociateur débutant*</i>.</p>                                                                                         | <b>AM2</b>                   |
| <p><b><u>AGENT DE MAITRISE – AM1</u></b></p> <p>Dispose des capacités professionnelles et qualités nécessaires pour assurer ou coordonner la réalisation de travaux d'ensemble grâce à des connaissances générales et techniques approfondies.</p> <p>Assume la responsabilité et peut superviser plusieurs salariés dans les limites des directives qu'il a reçues.</p> <p><b><u>Emplois repères</u></b> : <i>Secrétaire assistant, Comptable - échelon 2, Chargé de gestion locative, Gestionnaire de copropriété - échelon 1, Technicien.</i></p>                                                                                                                                                     | <b>AM1</b>                   |
| <p><b><u>EMPLOYE – E3</u></b></p> <p>Dans le cadre de directives générales, il choisit les modes opératoires et les moyens de contrôle appropriés permettant l'exécution des tâches qualifiées qui lui sont confiées.</p> <p>L'exécution de ces tâches constituées d'actions et de réalisations complètes dont il assume la responsabilité de son achèvement nécessite la maîtrise de la fonction... Peut être amené à vérifier le travail d'un ou plusieurs salariés de qualification inférieure.</p> <p><b><u>Emplois repères</u></b> : <i>Secrétaire assistant, Assistant paye, Comptable - échelon 1, Gestionnaire de sinistres, Technicien des états des lieux, Chargé de gestion locative.</i></p> | <b>E3</b>                    |

**Nota** : *Extraits du texte*

\* Négociateur travaillant pour le compte de sociétés immobilières et foncières qui en raison de la spécificité de leur secteur d'activité, perçoivent une rémunération non essentiellement constituée de commissions.

**IMMOBILIER**

*Avenants n° 31 et n° 33 du 15 juin 2006 à la  
convention collective nationale du 9 septembre 1988*

**TABLEAU DE CONCORDANCE**

|                        | <b>GRILLE DES CLASSIFICATIONS<br/>du 11 décembre 1987<br/>ou du 27 octobre 1989</b> |                    | <b>GRILLE DES CLASSIFICATIONS<br/>du 1<sup>er</sup> juillet 2006</b> |
|------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------|--------------------|----------------------------------------------------------------------|
|                        | <b>NIVEAU</b>                                                                       | <b>COEFFICIENT</b> | <b>NIVEAU</b>                                                        |
| <b>HORS<br/>REGIME</b> | <b>I</b>                                                                            | <b>241</b>         | <b>-</b>                                                             |
|                        | <b>II</b>                                                                           | <b>255</b>         | <b>E1</b>                                                            |
|                        | <b>III</b>                                                                          | <b>270</b>         | <b>E2</b>                                                            |
| <b>ARTICLE 36</b>      | <b>IV</b>                                                                           | <b>290</b>         | <b>E3</b>                                                            |
|                        | <b>V</b>                                                                            | <b>315</b>         | <b>AM1</b>                                                           |
|                        | <b>VI</b>                                                                           | <b>335</b>         | <b>AM2</b>                                                           |
| <b>ARTICLE 4</b>       | <b>VII</b>                                                                          | <b>380</b>         | <b>C1</b>                                                            |
|                        | <b>VIII</b>                                                                         | <b>440</b>         | <b>C2</b>                                                            |
|                        | <b>IX</b>                                                                           | <b>510</b>         | <b>C3</b>                                                            |
|                        | <b>X</b>                                                                            | <b>600</b>         | <b>C4</b>                                                            |

## INSTITUTIONS DE RETRAITES COMPLEMENTAIRES

*Avenant n° 9 du 18 juillet 2007 à la  
convention collective nationale du 9 décembre 1993*

**N° IDCC : 1794**

### **CHAMP D'APPLICATION PROFESSIONNEL DE LA CONVENTION COLLECTIVE**

Institutions de retraites relevant de l'AGIRC et de l'ARRCO (sauf institutions d'entreprise) et organismes de coordination créés pour assurer la gestion des institutions.

Institutions de prévoyance régies par le code de la Sécurité sociale par arrêté d'élargissement du 31 janvier 1995 (J.O. du 10 février 1995).

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

**PERSONNELS VISES** : Ensemble des salariés.

### **PRESENTATION DU TEXTE** :

La nouvelle classification se substitue à celle à la convention collective nationale du 9 décembre 1993.

L'ensemble du personnel sera réparti dans une grille unique composée de 8 *classes* scindées en niveaux selon la dimension effective de l'emploi tel qu'occupé par le salarié.

Le positionnement des emplois dans les classes est effectué après une pesée réalisée à partir de cinq "critères classants" d'importance égale à savoir *la technicité et la résolution de problèmes, l'impact et la contribution, les relations, l'autonomie* ainsi que *la formation et l'expérience*. La pesée est effectuée à partir d'une échelle de six degrés. Le nombre de points totalisés conduit à l'affectation de la fonction dans une classe (cf. annexes 1 à 5).

L'avenant du 18 juillet 2007 ne comprend aucun emploi repère ou exemple d'emploi.

## **DECISIONS PRISES**

La commission administrative a donné son accord sur ces nouvelles classifications dans les conditions exposées ci-après.

### **A - Cadres – article 4**

Les salariés positionnés à partir de la **classe 6 – niveau A** seront obligatoirement affiliés en tant que cadres au titre de l'article 4 de la convention collective nationale du 14 mars 1947.

### **B - Assimilés cadres – article 4 bis**

Le seuil de l'article 4 bis a été fixé à la **classe 5 – niveau D**.

Il en résulte que les agents de maîtrise dont l'emploi a été positionné à la classe 5 – niveau D doivent être inscrits au Régime en tant qu'"assimilés cadres".

### **C - Seuil de l'article 36 – annexe I**

La **classe 3 – niveau D** a été retenue comme seuil de l'extension.

Ce critère correspond aussi à la transposition de la position AM1B délimitant précédemment *l'obligation professionnelle* de faire application de l'article 36, prévue dans la convention collective nationale du 28 décembre 1972 et reprise dans la convention collective nationale du 9 décembre 1993.

## **DISPOSITIONS PRATIQUES**

### **➤ Transposition des critères article 36**

Les critères article 36 précédemment définis par la position AM1B ou par un critère plus large que celui-ci seront *transposés directement* par les institutions à la classe 3 – niveau D sans qu'il soit nécessaire d'interroger l'AGIRC.

Les autres critères d'extension ayant pu être adoptés notamment par des organismes dont l'activité n'est pas régie obligatoirement par ce texte, feront l'objet d'une transposition 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 d'origine. Pour ce faire, dans ces cas particuliers, les institutions d'adhésion leur adresseront le questionnaire ci-joint.

### **➤ Clause de sauvegarde**

Cette disposition a été prévue pour les participants qui seraient reclassés sous la limite de leur groupe de cotisants actuel.

### **➤ Information sur les classifications**

Les bases Lotus et Affilia seront prochainement complétées avec ces nouvelles classifications.

➤ **Codification des critères article 36 sur AURA**

Les institutions porteront les mentions suivantes sur les fiches des organismes.

| <b>CONTRATS COMPLEMENTAIRES ARTICLE 36</b> |                                                                                                                                              |                                                                                                                                              |                      |
|--------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------|
| <b>Numéro IDCC</b>                         | <b>SEUILS</b>                                                                                                                                |                                                                                                                                              | <b>DATE D'EFFET*</b> |
|                                            | <b>MINIMUM</b>                                                                                                                               | <b>MAXIMUM</b>                                                                                                                               |                      |
| 1794                                       | classe 3 niv D<br>classe 4 niv A<br>classe 4 niv B<br>classe 4 niv C<br>classe 4 niv D<br>classe 5 niv A<br>classe 5 niv B<br>classe 5 niv C | classe 5 niv C<br>classe 5 niv C<br>classe 5 niv C<br>classe 5 niv C<br>classe 5 niv C<br>classe 5 niv C<br>classe 5 niv C<br>classe 5 niv C | <b>01/01/2009</b>    |

\* *Date d'effet avant laquelle ces critères ne peuvent être validés.*

**DATE D'EFFET** : 1<sup>er</sup> janvier 2009.

P. J. : 1 questionnaire + 5 annexes

# OBJET : INSTITUTIONS DE RETRAITES COMPLEMENTAIRES

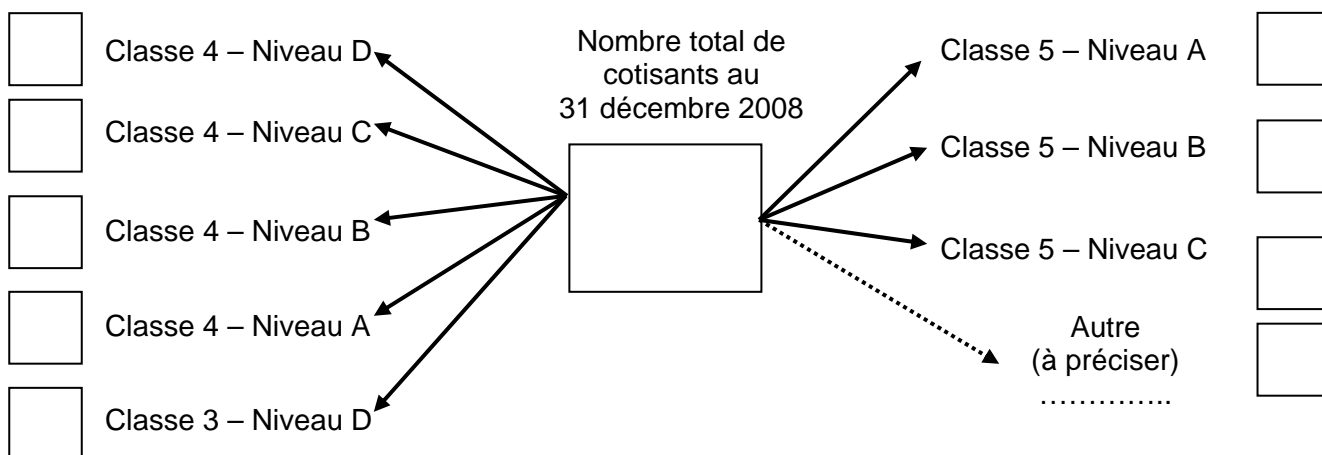
Avenant n° 9 du 18 Juillet 2007 à la convention collective nationale du 9 décembre 1993.

## QUESTIONNAIRE\*

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

|                                              |                           |
|----------------------------------------------|---------------------------|
| <b>A REMPLIR PAR L'INSTITUTION :</b>         | Réf. Agirc DRE 2008-..... |
| <u>RAISON SOCIALE DE L'ORGANISME</u> : ..... |                           |
| .....                                        |                           |
| <u>NUMERO SIREN/SIRET</u> : .....            |                           |
| <u>CRITERE ARTICLE 36 à modifier</u> .....   |                           |

❶ – Répartition des agents relevant de la catégorie **ARTICLE 36** au 31 décembre 2008 du fait que leur classement à cette date répondait à la définition de l'extension ; reclassement des intéressés au 1<sup>er</sup> janvier 2009 dans les critères de la nouvelle classification.



❷ - Répartition de tous les salariés qui n'étaient pas affiliés au régime de retraite des cadres au 31 décembre 2008 du fait d'un classement ne répondant pas à la catégorie **ARTICLE 36** ; combien parmi ceux-ci ont-ils été positionnés au 1<sup>er</sup> janvier 2009 dans les critères suivants ?

|                     |                          |                     |                          |                     |                          |
|---------------------|--------------------------|---------------------|--------------------------|---------------------|--------------------------|
| Classe 3 – Niveau D | <input type="checkbox"/> | Classe 4 – Niveau A | <input type="checkbox"/> | Classe 4 – Niveau B | <input type="checkbox"/> |
| Classe 4 – Niveau C | <input type="checkbox"/> | Classe 4 – Niveau D | <input type="checkbox"/> | Classe 5 – Niveau A | <input type="checkbox"/> |
| Classe 5 – Niveau B | <input type="checkbox"/> | Classe 5 – Niveau C | <input type="checkbox"/> |                     |                          |

❸ - Eventuellement, classe  niveau  souhaités par l'organisme.

Date :

Cachet de l'organisme :

Signature :

\* **Nota** : Toutes les zones de ce questionnaire sont indispensables au traitement individualisé des dossiers, à l'exception du point ❸ facultatif. En l'absence de personnel dans un classement, indiquer "0".

## INSTITUTIONS DE RETRAITES COMPLEMENTAIRES

*Avenant n° 9 du 18 juillet 2007 à la  
convention collective nationale du 9 décembre 1993*

### GRILLES DE COTATION

|               |          | <b>CRITERES</b>                               |                                |                  |                  |                                 |
|---------------|----------|-----------------------------------------------|--------------------------------|------------------|------------------|---------------------------------|
|               |          | <i>Technicité Résolution<br/>de Problèmes</i> | <i>Impact<br/>Contribution</i> | <i>Relations</i> | <i>Autonomie</i> | <i>Formation<br/>Expérience</i> |
| <b>DEGRES</b> | <b>1</b> | <b>200</b>                                    | <b>200</b>                     | <b>200</b>       | <b>200</b>       | <b>200</b>                      |
|               | <b>2</b> | <b>252</b>                                    | <b>252</b>                     | <b>252</b>       | <b>252</b>       | <b>252</b>                      |
|               | <b>3</b> | <b>318</b>                                    | <b>318</b>                     | <b>318</b>       | <b>318</b>       | <b>318</b>                      |
|               | <b>4</b> | <b>400</b>                                    | <b>400</b>                     | <b>400</b>       | <b>400</b>       | <b>400</b>                      |
|               | <b>5</b> | <b>504</b>                                    | <b>504</b>                     | <b>504</b>       | <b>504</b>       | <b>504</b>                      |
|               | <b>6</b> | <b>640</b>                                    | <b>640</b>                     | <b>640</b>       | <b>640</b>       | <b>640</b>                      |

Le total des points acquis pour chacun des critères conduit au positionnement dans l'une des classes suivantes.

|                |          | <b>NOMBRE TOTAL DE POINTS</b> |             |
|----------------|----------|-------------------------------|-------------|
| <b>CLASSES</b> | <b>1</b> | <b>1000</b>                   | <b>1150</b> |
|                | <b>2</b> | <b>1151</b>                   | <b>1350</b> |
|                | <b>3</b> | <b>1351</b>                   | <b>1550</b> |
|                | <b>4</b> | <b>1551</b>                   | <b>1800</b> |
|                | <b>5</b> | <b>1801</b>                   | <b>2050</b> |
|                | <b>6</b> | <b>2051</b>                   | <b>2350</b> |
|                | <b>7</b> | <b>2351</b>                   | <b>2650</b> |
|                | <b>8</b> | <i>Supérieur à 2650</i>       |             |

## INSTITUTIONS DE RETRAITES COMPLEMENTAIRES

*Avenant n° 9 du 18 juillet 2007 à la  
convention collective nationale du 9 décembre 1993*

### DEFINITION DES CRITERES *(extraits du texte)*

#### TECHNICITE/RESOLUTION DE PROBLEMES

|                |                                                                                                                                                                 |
|----------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Degré 1</b> | <b><u>Activités simples et répétitives</u></b><br>Travaux simples, ordonnancés, susceptibles d'être réalisés après une mise au courant assez rapide...          |
| <b>Degré 2</b> | <b><u>Activités diversifiées</u></b><br>Les travaux comportent plusieurs séquences dont l'enchaînement n'est pas prédéterminé...                                |
| <b>Degré 3</b> | <b><u>Activités qualifiées</u></b><br>Traitement d'informations variées en vue du choix de solutions les plus appropriées...                                    |
| <b>Degré 4</b> | <b><u>Activités complexes</u></b><br>Mise en œuvre de techniques particulières qui exigent recherche, analyse et interprétation d'un ensemble d'informations... |
| <b>Degré 5</b> | <b><u>Activités d'expertise</u></b><br>Mise en œuvre de techniques très diverses et, si nécessaire, originales.<br>Imagination de nouvelles solutions...        |
| <b>Degré 6</b> | <b><u>Activités stratégiques</u></b><br>Contribution active à l'élaboration d'options stratégiques...                                                           |

#### IMPACT/CONTRIBUTION

|                |                                                                                                                                                                                                                                                                        |
|----------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Degré 1</b> | <b><u>Actions simples</u></b><br>Impact direct et limité à l'environnement immédiat de l'emploi...                                                                                                                                                                     |
| <b>Degré 2</b> | <b><u>Actions complexes</u></b><br>L'impact a des répercussions directes sur une entité de travail, et/ou plusieurs personnes extérieures en contact avec l'entreprise...                                                                                              |
| <b>Degré 3</b> | <b><u>Décisions opérationnelles</u></b><br>L'impact porte sur plusieurs entités de travail, et/ou un nombre assez important de personnes extérieures en contact avec l'entreprise. Les décisions contribuent aux résultats, et/ou au fonctionnement de l'entreprise... |
| <b>Degré 4</b> | <b><u>Décisions complexes</u></b><br>Les décisions ont une incidence directe sur les résultats, la performance, le fonctionnement et l'image de l'entreprise. Les erreurs éventuelles se répercutent sur le moyen terme...                                             |
| <b>Degré 5</b> | <b><u>Décisions déterminantes</u></b><br>L'impact des activités a des répercussions sur l'ensemble de l'institution, et sur son environnement...                                                                                                                       |
| <b>Degré 6</b> | <b><u>Décisions stratégiques</u></b><br>Les conséquences des décisions sont capitales dans les domaines d'activités essentiels de l'entreprise...                                                                                                                      |



## INSTITUTIONS DE RETRAITES COMPLEMENTAIRES

*Avenant n° 9 du 18 juillet 2007 à la  
convention collective nationale du 9 décembre 1993*

### DEFINITION DES CRITERES (extraits du texte)

#### RELATIONS

Ce critère caractérise les différents modes de communication écrits et oraux...

|                |                                                                                                                                                                                                                                                                              |
|----------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Degré 1</b> | <b><u>Echanges</u></b><br>Echanges professionnels simples...                                                                                                                                                                                                                 |
| <b>Degré 2</b> | <b><u>Echanges complexes</u></b><br>Echanges destinés à l'obtention d'informations auprès de différents interlocuteurs...                                                                                                                                                    |
| <b>Degré 3</b> | <b><u>Argumentation</u></b><br>Echanges ayant pour objet d'expliquer, d'argumenter des points de vue portant sur des sujets simples et de faciliter la compréhension des interlocuteurs.<br>Eventuellement relations nécessaires pour la coordination d'un groupe travail... |
| <b>Degré 4</b> | <b><u>Argumentation complexe</u></b><br>Echanges sur des sujets comportant un certain niveau de complexité, en vue de faciliter l'adhésion des interlocuteurs.<br>Elles peuvent inclure l'encadrement d'équipe...                                                            |
| <b>Degré 5</b> | <b><u>Négociation</u></b><br>Négociation avec des interlocuteurs ayant des différences de points de vue et des intérêts divergents.<br>Animation de groupes pluridisciplinaires...                                                                                           |
| <b>Degré 6</b> | <b><u>Négociation complexe</u></b><br>Négociation dans une perspective d'adhésion sur des positions à moyen et long terme pour l'entreprise. Elles incluent l'animation d'équipes appartenant aux grandes fonctions de l'entreprise...                                       |

#### FORMATION/EXPERIENCE

Ce critère caractérise le niveau des connaissances nécessaires à l'exercice de l'emploi. Ces connaissances peuvent être acquises par la formation ou par une expérience professionnelle équivalente.

|                |                                                                                 |
|----------------|---------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Degré 1</b> | Brevet ou expérience professionnelle équivalente.                               |
| <b>Degré 2</b> | Baccalauréat ou expérience professionnelle équivalente.                         |
| <b>Degré 3</b> | Baccalauréat + 2 années de formation ou expérience professionnelle équivalente. |
| <b>Degré 4</b> | Licence (Bac+3) ou expérience professionnelle équivalente.                      |
| <b>Degré 5</b> | Master ou grandes écoles ou expérience professionnelle équivalente.             |
| <b>Degré 6</b> | Doctorat ou grandes écoles ou expérience professionnelle équivalente.           |

## INSTITUTIONS DE RETRAITES COMPLEMENTAIRES

*Avenant n° 9 du 18 juillet 2007 à la  
convention collective nationale du 9 décembre 1993*

### DEFINITION DES CRITERES *(extraits du texte)*

#### AUTONOMIE

|                |                                                                                                                                                                                                           |
|----------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Degré 1</b> | <p><b><u>Instructions détaillées</u></b><br/>Exécution de travaux précis en suivant des instructions, complètes et détaillées...</p>                                                                      |
| <b>Degré 2</b> | <p><b><u>Instructions générales</u></b><br/>Exécution d'un ensemble de travaux en suivant des instructions générales...</p>                                                                               |
| <b>Degré 3</b> | <p><b><u>Plan d'action défini</u></b><br/>Exécution de travaux dans un plan d'action défini, dans le respect de procédures établies...</p>                                                                |
| <b>Degré 4</b> | <p><b><u>Plan d'action général</u></b><br/>Exécution de travaux dans un plan d'action général, compte tenu de lignes d'action qui définissent les buts à atteindre...</p>                                 |
| <b>Degré 5</b> | <p><b><u>Participation à la définition d'objectifs</u></b><br/>Les activités impliquent une collaboration à la définition des objectifs, et la recherche de solutions optimisées, voire innovantes...</p> |
| <b>Degré 6</b> | <p><b><u>Participation à l'élaboration des objectifs stratégiques</u></b><br/>Part active à l'élaboration des politiques et objectifs généraux de l'entreprise...</p>                                     |

**INSTITUTIONS DE RETRAITES COMPLEMENTAIRES**

*Avenant n° 9 du 18 juillet 2007 à la  
convention collective nationale du 9 décembre 1993*

**DEFINITION DES NIVEAUX** (*extraits du texte*)**NIVEAU A – Débutant**

Le collaborateur possède les connaissances et les techniques de base requises pour l'emploi occupé mais n'a pas une expérience lui permettant d'exercer toutes les activités et responsabilités définies pour cet emploi.

**NIVEAU B – Professionnel**

Le collaborateur exerce de façon autonome les activités et les responsabilités habituelles attachées à l'emploi etc...

**NIVEAU C – Confirmé**

Outre la réalisation de façon autonome de l'intégralité des activités, le collaborateur peut prendre des responsabilités, avec autonomie pour traiter des situations inhabituelles etc...

Le collaborateur forme également les salariés à l'application des outils et techniques courants...

**NIVEAU D – Expert**

Outre l'exercice autonome de la totalité des activités requises dans son emploi dans toutes les situations susceptibles d'être rencontrées y compris les plus inhabituelles, le collaborateur exerce l'emploi sur un champ plus large de responsabilités que la seule définition figurant dans la description de l'emploi.

L'exercice de l'emploi conduit à des responsabilités sur des domaines tels que la mise au point de nouvelles méthodes de travail, et/ou l'exercice d'une expertise particulière dans le domaine d'activités.

Le collaborateur forme également à l'application de techniques, procédés nouveaux etc...

**Nota :** *La classe 1 ne comporte pas de niveau D.  
La classe 7 ne comprend pas de niveau A – Débutant  
La classe 8 débute au niveau C.*

## PHARMACIE D'OFFICINE

*Avenant du 30 janvier 2008 à la  
convention collective nationale du 3 décembre 1997*

**N° IDCC : 1996**

### **CHAMP D'APPLICATION PROFESSIONNEL**

**Numéro NAF** 1993 : **52.3A** pharmacie d'officine ; devient **code NACE : 47.73Z**

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

**PERSONNELS VISES** : Ensemble des salariés.

### **PRESENTATION DU TEXTE** :

Cet avenant a eu pour objet d'actualiser et de compléter la classification existante qui s'inscrivait totalement dans une structure Parodi. Les modifications ont eu pour effet un faible remaniement des classifications "cadres pharmaciens" et "non pharmaciens", quelques emplois créés mais surtout, un redéploiement des fonctions des préparateurs ayant justifié un **glissement technique du seuil de l'article 4 bis** jusqu'alors défini par le coefficient 300 au *coefficient 330*.

### **DECISIONS PRISES**

La commission a donné son accord sur les modifications exposées ci-après.

#### **I - Cadres – article 4**

Tous les "cadres pharmaciens", c'est-à-dire titulaires d'un diplôme de pharmacien relèvent de l'article 4 de la convention collective nationale du 14 mars 1947. L'avenant a eu pour effet d'actualiser les références réglementaires les concernant et d'établir un nouveau développement de carrière notamment pour les débutants (cf. annexe 1).

Par ailleurs, pour les "cadres non pharmaciens", la liste de tous les diplômes d'études supérieures retenus a été supprimée sans autre changement notable.

Les modifications apportées par cet avenant n'ont en définitive aucune incidence sur les participants au titre de l'article 4.

## **II - Assimilés cadres – article 4 bis**

S'agissant de classifications de type Parodi, avec des emplois définis et scindés en échelons selon l'expérience acquise, le seuil de l'article 4 bis était défini par le coefficient 300.

Afin d'introduire deux nouveaux échelons affectés des nouveaux coefficients 300 et 310 dans l'emploi de préparateur, échelons liés aux années d'expérience sans revenir sur le préparateur possédant des qualités techniques et commerciales exceptionnelles relevant de l'article 4 bis, les partenaires sociaux de la profession ont opté pour un relèvement technique de l'ancien coefficient 300 au nouveau 330. Les deux échelons de préparateur créés avec les coefficients 300 et 310 entrent dans l'application de l'article 36 (cf. annexe 2).

Parallèlement, à cette modification pour la filière des préparateurs, les autres emplois affectés d'un coefficient Parodi 300 ont eu celui-ci porté à 330, à savoir secrétaire de direction, comptable, opticien responsable du département d'optique, audioprothésiste assurant le fonctionnement du département d'acoustique et orthopédiste de l'échelon le plus élevé (cf. annexe 3).

**Le seuil de l'article 4 bis est désormais fixé au nouveau coefficient 330.**

## **III - Extension article 36**

Le **seuil de l'article 36** – annexe I reste délimité par le **coefficient 200** - Par contre, l'emploi le plus élevé de ce groupe de cotisants est désormais affecté du coefficient 310 -.

A été ajouté un nouvel emploi vendeur (coefficients 200 – 220 – 240 et 260) titulaire du baccalauréat commercial dont les fonctions ont été précisées par la profession.

A aussi été créé un nouveau 4<sup>ème</sup> échelon dans l'emploi d'orthopédiste ayant un coefficient 300 (nouveau) ; l'orthopédiste assumant seul la responsabilité technique du département – assimilé cadre – voit son coefficient 300 Parodi "glisser" au nouveau coefficient 330.

## **DISPOSITIONS PRATIQUES**

- ✓ Aucune transposition de critère article 36 n'est à envisager. De fait, tout contrat article 36 actuel englobe les nouveaux classements aux coefficients 300 et 310.
- ✓ Les nouveaux coefficients 300 et 310 peuvent donner lieu à des ouvertures de contrats article 36.

✓ Codification des critères article 36 sur AURA

Malgré l'absence de transposition des critères article 36 définissant les contrats, les institutions devront porter les mentions suivantes de façon à actualiser le seuil maximum.

| <b>CONTRATS COMPLEMENTAIRES ARTICLE 36</b> |                                  |                                  |                      |
|--------------------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|----------------------|
| <b>Numéro IDCC</b>                         | <b>SEUILS</b>                    |                                  | <b>DATE D'EFFET*</b> |
|                                            | <b>MINIMUM</b>                   | <b>MAXIMUM</b>                   |                      |
| 1996                                       | coef 200<br>coef XXX<br>coef 310 | coef 310<br>coef 310<br>coef 310 | <b>01/04/2008</b>    |

\* *Date d'effet avant laquelle ces critères ne peuvent être validés.*

**OBLIGATION D'INFORMATION DES 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.

Vos services donneront toutes les informations aux entreprises concernées en utilisant la liste simplifiée de ces nouvelles classifications mise à disposition sur les bases lotus et Affilia mise en ligne sur les sites Internet agirc et agirc-arcco ([www.retraite-repartition.fr/Affilia](http://www.retraite-repartition.fr/Affilia)).

Un modèle de lettre d'envoi est également joint.

**DATE D'EFFET** : 1<sup>er</sup> avril 2008

P. J. : 1 exemple de lettre + 4 annexes

## **PHARMACIE D'OFFICINE**

### **Exemple de lettre d'information comprenant en italique des parties réservées aux sociétés ayant un contrat article 36**

Monsieur le Directeur,

Nous vous informons qu'à la suite des modifications des classifications intervenues par l'avenant du 30 janvier 2008 à la convention collective nationale de la pharmacie d'officine du 3 décembre 1997, la commission administrative de l'AGIRC composée de manière paritaire, a défini les participants au régime de retraite des cadres.

En accord avec les représentants de la profession, ont été prises les décisions suivantes à effet du 1<sup>er</sup> avril 2008 :

- les personnels "cadres pharmaciens" et "cadres non pharmaciens" sont, comme précédemment, obligatoirement inscrits au titre de l'article 4 de la Convention collective nationale du 14 mars 1947,
- le seuil de l'article 4 bis a été porté au nouveau coefficient 330. Il en résulte que les salariés classés à ce coefficient doivent être affiliés au régime de retraite des cadres.

Pour les sociétés ayant signé un contrat complémentaire au titre de l'article 36 – annexe I, le critère le plus large demeure le coefficient 200. Tous les "contrats article 36", quel que soit le coefficient choisi antérieurement entre les coefficients 200 (inclus) et le précédent coefficient 300 (exclu), couvrent désormais les nouveaux emplois et/ou échelons supplémentaires affectés des nouveaux coefficients 300 et 310.

Vous trouverez ci-joint un document récapitulatif de la classification à laquelle il convient de vous référer pour connaître les salariés devant être inscrits au régime de retraite des cadres, *sachant que votre entreprise a un contrat article 36 défini par le coefficient xxx.*

Enfin, vous pouvez consulter les sites Internet [www.agirc.fr](http://www.agirc.fr) (En un clic – *Participants Agirc – Affilia*) ou [www.agirc-arrco.fr](http://www.agirc-arrco.fr) (Affiliation des salariés – *Service : Participants Agirc : Affilia*) afin d'obtenir des informations complémentaires.

Nous vous prions d'agréer, .....

## PHARMACIE D'OFFICINE

*Avenant du 30 janvier 2008  
à la convention collective nationale du 3 décembre 1997*

### *Cadres pharmaciens*

#### Remaniement

#### Article 4

|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    | 03.12.1997                           | 30.01.2008                                                                    |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------|
| Cadres munis du diplôme de pharmacien et exerçant leurs fonctions en application des dispositions des articles R5125-34, R5125-35, R5125-36 et R5125-37 du code de la santé publique ( <i>texte actualisé</i> ).                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |                                      |                                                                               |
| <p><b><u>POSITION I</u></b></p> <p>- Cadres munis du diplôme et débutant dans la profession (salaire calculé sur base Position II classe A avec abattement selon pratique) jusqu'à un an de pratique professionnelle.</p> <p><i>Reclassement</i> : cadres munis du diplôme généralement sous les ordres d'un cadre pharmacien d'une position plus élevée ou de l'employeur...</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>♦ échelon 1 : moins d'un an de pratique professionnelle.</li> <li>♦ échelon 2 : après un an de pratique professionnelle.</li> <li>♦ échelon 3 : après 2 ans de pratique professionnelle.</li> <li>♦ échelon 4 : après 3 ans de pratique professionnelle.</li> </ul>                                                                                                                                                       | Position I                           | <b>Position I</b><br><br><b>400</b><br><b>430</b><br><b>470</b><br><b>500</b> |
| <p><b><u>POSITION II</u></b></p> <p>- Cadres munis du diplôme de pharmacien et ayant plus d'une année de pratique.</p> <p>La position de cadre confirmé se subdivise en 3 classes selon l'importance des fonctions, du degré de responsabilité et de la valeur personnelle du cadre, etc.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>♦ classe A : cadre confirmé.</li> <li>♦ classe B : assume en outre une activité complémentaire.</li> <li>♦ classe C : encadrent des salariés des classes A et B.</li> </ul> <p><i>Reclassement</i> : cadres munis du diplôme de pharmacien assumant des fonctions complémentaires à la position I.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>♦ classe A : exercice effectif d'une activité complémentaire spécialisée.</li> <li>classe B : encadre des salariés cadres position I et II classe A.</li> </ul> | Position II<br><br>400<br>500<br>600 | <b>Position II</b><br><br><b>500</b><br><b>600</b>                            |
| <b><u>POSITION SUPÉRIEURE</u></b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  | 800                                  | <b>800</b>                                                                    |



## PHARMACIE D'OFFICINE

*Avenant du 30 janvier 2008  
à la convention collective nationale du 3 décembre 1997*

### *Préparateurs*

Création d'échelons

Nouveau seuil article 4 bis = coefficient 330

|                                                                                                                                                                                                                                                                 | 03.12.1997       | 30.01.2008<br>propositions     |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------|--------------------------------|
| <b><u>Préparateur en pharmacie 1<sup>er</sup> échelon</u></b> : Préparateur titulaire du brevet professionnel de préparateur en pharmacie.                                                                                                                      | 230<br>art 36    | 230<br>inchangé                |
| <b><u>Préparateur 2<sup>ème</sup> échelon</u></b> : préparateur breveté justifiant de 2 années de pratique professionnelle dans l'échelon précédent.                                                                                                            | 240<br>art 36    | 240<br>inchangé                |
| <b><u>Préparateur 3<sup>ème</sup> échelon</u></b> : préparateur breveté justifiant de 3 années de pratique professionnelle dans l'échelon précédent.                                                                                                            | 260<br>art 36    | 260<br>inchangé                |
| <b><u>Préparateur 4<sup>ème</sup> échelon</u></b> : préparateur breveté justifiant de 4 années de pratique professionnelle dans l'échelon précédent.                                                                                                            | 280<br>art 36    | 280<br>inchangé                |
| <b><u>Préparateur 5<sup>ème</sup> échelon</u></b> : préparateur breveté justifiant de 5 années de pratique professionnelle dans l'échelon précédent.                                                                                                            | 290<br>art 36    | 290<br>inchangé                |
| <i>Echelon créé</i> : <b><u>Préparateur 6<sup>ème</sup> échelon</u></b> : préparateur breveté justifiant de 6 années de pratique professionnelle dans l'échelon précédent.                                                                                      | -                | <b>300</b><br><b>art 36</b>    |
| <i>Echelon créé</i> : <b><u>Préparateur 7<sup>ème</sup> échelon</u></b> : : préparateur breveté justifiant de 7 années de pratique professionnelle dans l'échelon précédent.                                                                                    | -                | <b>310</b><br><b>art 36</b>    |
| <i>ancien préparateur 6<sup>ème</sup> échelon reclassé 8<sup>ème</sup> échelon</i> - définition inchangée - préparateur breveté qui possède des qualités techniques et commerciales exceptionnelles et qui exécute des travaux comportant une large initiative. | 300<br>art 4 bis | <b>330</b><br><b>art 4 bis</b> |

## PHARMACIE D'OFFICINE

*Avenant du 30 janvier 2008  
à la convention collective nationale du 3 décembre 1997*

Remaniement  
Nouveau seuil de l'article 4 bis : coefficient 330

|                                                                                                                                                                                                                                                                                                        | 03.12.1997       | 30.01.2008               |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------|--------------------------|
| <b>A – <u>MODIFICATIONS TECHNIQUES</u></b>                                                                                                                                                                                                                                                             |                  |                          |
| <b><u>Filière administrative</u></b>                                                                                                                                                                                                                                                                   |                  |                          |
| ♦ Secrétaire de direction                                                                                                                                                                                                                                                                              | 300<br>art 4 bis | <b>330<br/>art 4 bis</b> |
| ♦ Comptable : assurant les fonctions de chef comptable, chef caissier, chef de service paie ...                                                                                                                                                                                                        | 300<br>art 4 bis | <b>330<br/>art 4 bis</b> |
| <b><u>Filières spécialisées</u></b>                                                                                                                                                                                                                                                                    |                  |                          |
| ♦ Opticien : techniquement responsable du département d'optique...                                                                                                                                                                                                                                     | 300<br>art 4 bis | <b>330<br/>art 4 bis</b> |
| ♦ Audioprothésiste : assurant le fonctionnement d'un département d'acoustique médicale.                                                                                                                                                                                                                | 300<br>art 4 bis | <b>330<br/>art 4 bis</b> |
| <b>B – <u>REMANIEMENT ET MODIFICATION TECHNIQUE</u></b>                                                                                                                                                                                                                                                |                  |                          |
| <b><u>Filière orthopédie</u></b>                                                                                                                                                                                                                                                                       |                  |                          |
| ♦ Orthopédiste - 1 <sup>er</sup> échelon - inchangé                                                                                                                                                                                                                                                    | 225<br>art 36    | <b>225<br/>art 36</b>    |
| - 2 <sup>ème</sup> échelon - inchangé                                                                                                                                                                                                                                                                  | 250<br>art 36    | <b>250<br/>art 36</b>    |
| - 3 <sup>ème</sup> échelon - inchangé                                                                                                                                                                                                                                                                  | 270<br>art 36    | <b>270<br/>art 36</b>    |
| - 4 <sup>ème</sup> échelon <i>créé</i> :<br>Orthopédiste titulaire d'un brevet technique de petit appareillage, le département orthopédie étant sous la responsabilité du pharmacien après 9 ans de pratique professionnelle dans l'échelon précédent (soit après 16 ans de pratique professionnelle). | -                | <b>300<br/>art 36</b>    |
| - 5 <sup>ème</sup> échelon : assumant seul la responsabilité technique du département d'orthopédie.                                                                                                                                                                                                    | 300<br>art 4 bis | <b>330<br/>art 4 bis</b> |

**PHARMACIE D'OFFICINE**

*Avenant du 30 janvier 2008  
à la convention collective nationale du 3 décembre 1997*

**Emploi créé – article 36**

|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                | <b>03.12.1997</b> | <b>30.01.2008</b>        |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------|--------------------------|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>♦ Vendeur - 1<sup>er</sup> échelon<br/>Personnel titulaire du baccalauréat professionnel spécialité commerce</li> <li style="padding-left: 40px;">- 2<sup>ème</sup> échelon<br/>Après 2 ans de pratique professionnelle dans l'échelon précédent</li> <li style="padding-left: 40px;">- 3<sup>ème</sup> échelon<br/>Après 3 ans de pratique professionnelle dans l'échelon précédent</li> <li style="padding-left: 40px;">- 4<sup>ème</sup> échelon<br/>Après 4 ans de pratique professionnelle dans l'échelon précédent</li> </ul>                     | -<br>-<br>-<br>-  | 200<br>220<br>240<br>260 |
| <p><b><i>Précisions apportées sur l'emploi de vendeur</i></b></p> <p>A la différence des employés en pharmacie, les vendeurs titulaires du baccalauréat professionnel spécialité commerce sont chargés de certaines tâches administratives spécifiques à l'officine comme par exemple la correspondance avec les caisses de sécurité sociale, la constitution et le traitement des dossiers en cas de rejet de feuilles de soins électroniques ainsi que le contrôle des remboursements effectués par les organismes d'assurance maladie dans le cadre des opérations de tiers payant etc.</p> |                   |                          |

## ROUISSAGE ET TEILLAGE DU LIN

*Avenant n° 19 du 12 juillet 2007 à la  
convention collective nationale du 28 janvier 1992*

**N° IDCC : 1659**

### CHAMP D'APPLICATION PROFESSIONNEL

#### **Numéro NAF**

##### **17.1H en partie**

Entreprises ayant pour activité principale le rouissage teillage du lin, le peignage, l'affinage, le cadrage ou une autre transformation agro-industrielle du lin.

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

Les entreprises concernées relevaient du régime géré par l'ex-CPCEA avant le 1<sup>er</sup> janvier 1997 mais il n'est pas exclu que certaines aient leur personnel affilié au régime général de la Sécurité sociale et par voie de conséquence inscrit à une institution de retraite de cadres autre la CRCCA.

**PERSONNELS VISES** : Ensemble des salariés.

### PRESENTATION DU TEXTE

Les nouveaux classements sont composés d'une liste d'emplois définis et classés dans un *niveau* ou un *groupe*, éventuellement scindé en *échelons*, affectés d'un *coefficient*. Les fonctions sont réparties dans les filières **agents de production, ateliers, personnels administratifs, techniciens – agents de maîtrise et cadres**.

Des correspondances ont été établies entre les anciennes et les nouvelles classifications (cf. annexe 4).

### DECISIONS PRISES

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

- **Cadres – article 4**

Les personnels positionnés à partir du **groupe II – échelon 1 – coefficient 300** seront obligatoirement inscrits (cf. annexes 1 et 4).

- **Assimilés cadres – article 4 bis**

Aucun classement n'est susceptible de relever de ce groupe de cotisants.

- **Article 36 – annexe I**

Le seuil en dessous duquel aucune inscription au Régime ne pourra être admise a été fixé au **groupe III – échelon 1 – coefficient 240** (cf. annexes 2, 3 et 4).

## **DISPOSITIONS PRATIQUES**

### **- Transposition des critères article 36**

L'actualisation des critères définissant les contrats en cours, sera effectuée directement par les institutions de retraite, en application de la grille de correspondance établie par la profession entre les anciennes et les nouvelles classifications.

| Grille de transposition article 36 |                     |
|------------------------------------|---------------------|
| Ancien coefficient                 | Nouveau coefficient |
| 220<br>240                         | 240                 |
| 250<br>270                         | 270                 |

## **CODIFICATION DES CRITERES ARTICLE 36 SUR AURA**

En complément de l'instruction Agirc 2007-22 DRE du 19 octobre 2007, les consignes de codification des critères article 36 suivantes devront être respectées :

| Numéro IDCC | CONTRATS COMPLEMENTAIRES ARTICLE 36 |            |                   |
|-------------|-------------------------------------|------------|-------------------|
|             | SEUILS                              |            | DATE D'EFFET      |
|             | MINIMUM                             | MAXIMUM    |                   |
| 1659        | 240<br>270                          | 270<br>270 | <b>01/07/2008</b> |

**DATE D'EFFET** : 1<sup>er</sup> juillet 2008.

**ROUISSAGE ET TEILLAGE DU LIN**

*Avenant n° 19 du 12 juillet 2007 à la  
convention collective nationale du 28 janvier 1992*

**ARTICLE 4**

*Avt n° 19  
du 12/07/2007*

**CADRES**

▫ **GROUPE II – ECHELON 1**

Cadre qui définit et adapte des actions spécifiques afin de mobiliser le personnel concerné dans son champ de responsabilité, selon des directives périodiques. Il rend compte à sa hiérarchie de l'état et de l'avancement des actions entreprises. Il détermine les besoins globaux en personnel et en moyens techniques. Il peut participer aux achats et aux ventes des produits de l'entreprise. Il est responsable de l'entretien du matériel mis à sa disposition. Il définit les formations nécessaires à ses collaborateurs et les critères de recrutement. A la demande de l'employeur, il peut décider de l'embauche et gérer directement les recrutements du personnel dont il aura la responsabilité. Il peut s'agir d'un cadre sans responsabilité hiérarchique occupant un emploi comportant une responsabilité équivalente.

**300**

▫ **GROUPE II – ECHELON 2**

Cadre qui définit et adapte des actions spécifiques afin de mobiliser le personnel concerné dans son champ de responsabilité, selon des directives périodiques. Il rend compte à sa hiérarchie de l'état et de l'avancement des actions entreprises. Il est habilité à participer aux achats et aux ventes des produits de l'entreprise. Il est responsable de l'entretien du matériel mis à sa disposition. Il respecte et s'assure que les règles d'hygiène, de sécurité et les conditions de travail sont bien respectées par ses subordonnés. Il peut s'agir d'un cadre sans responsabilité hiérarchique occupant un emploi comportant une responsabilité équivalente. De plus, il suit les implications financières de ses actions et en débat librement avec sa hiérarchie. Il doit répondre des objectifs qu'il a à atteindre.

**400**

▫ **GROUPE I – ECHELON 1**

Cadre chargé d'une façon permanente de gérer l'ensemble des services liés à l'entreprise dans le respect des moyens techniques et budgétaires qui lui sont alloués. Il prend des décisions opérationnelles ou financières qui peuvent avoir des effets directs sur les résultats de l'entreprise. Il en répond devant la direction de l'entreprise. Il fait des propositions à sa hiérarchie dans les domaines d'activité dont il a la charge. Il avalise les choix faits par ses collaborateurs et leur donne des objectifs précis. Il peut s'agir d'un cadre sans responsabilité hiérarchique occupant un emploi comportant une responsabilité équivalente.

**500**

▫ **GROUPE I – ECHELON 2**

Cadre qui a un rôle d'employeur et/ou qui peut-être membre de l'équipe dirigeante de l'entreprise, c'est-à-dire, un mandataire social, un gérant ou une personne nommée par le conseil d'administration qui participe à la prise de décisions stratégiques concernant la vie de l'entreprise. Il prend des décisions opérationnelles et/ou stratégiques qui ont un impact direct et primordial sur la marche globale de l'entreprise, ses résultats, son image et sa pérennité. Il est habilité à représenter l'employeur. Il possède une délégation de pouvoir et/ou de représentation, écrite, de la part du chef d'entreprise ou de son conseil d'administration.

**600**

**ROUISSAGE ET TEILLAGE DU LIN**

*Avenant n° 19 du 12 juillet 2007 à la  
convention collective nationale du 28 janvier 1992*

**ARTICLE 36 – ANNEXE I**

*Avt n° 19  
du 12/07/2007*

**TECHNICIENS – AGENTS DE MAITRISE**

▫ **GROUPE III – ECHELON 1**

**Agent de maîtrise**

Salarié qui a une bonne maîtrise technique de son poste et dont l'emploi peut comporter, en outre, la participation à des fonctions complémentaires directement liées à l'organisation et à l'exécution de son travail dont il assume la responsabilité dans le cadre des directives périodiques données par son supérieur hiérarchique. Il peut également comporter la nécessité d'assurer la surveillance rapprochée de l'exécution du travail d'un ou plusieurs salariés ou de l'organisation du travail en équipe, à partir de directives données par sa hiérarchie.

240

**Technicien administratif et comptable**

Outre les travaux assurés par les assistants et agents administratifs, le technicien administratif et comptable est chargé, sous l'autorité de l'employeur, de l'établissement des bilans, compte de résultat et de l'établissement des tableaux de bord ainsi que de tous documents utiles à la gestion de l'entreprise. Il établit toutes les déclarations fiscales. Il est chargé de l'administration du personnel et de la gestion commerciale. Il est capable de déléguer et de contrôler et est responsable des différentes déclarations et documents officiels qu'il établit.

240

▫ **GROUPE III – ECHELON 2**

**Agent d'encadrement**

Salarié qui, en fonction des programmes de production fixés par sa hiérarchie, coordonne et supervise le personnel dont il a la charge sous son autorité directe. Il prend part aux tâches manuelles, il met en œuvre les moyens techniques à sa disposition et rend compte quotidiennement à sa hiérarchie de l'avancement des travaux qui lui sont confiés. Il peut être amené à établir les plannings de travail et à identifier les besoins urgents en main-d'œuvre et en matériel afin d'alerter sa hiérarchie sur le sujet. Il rend compte des progrès réalisés par son équipe dans les travaux. Sur demande expresse de sa hiérarchie, il formule et propose les appréciations, les évolutions salariales, les formations et les évolutions de carrière pour le personnel dont il a la charge.

270

**Contremaître**

Le contremaître encadre plusieurs équipes de salariés ayant ou non un ouvrier chef d'équipe. Il organise le travail et participe en tant que de besoin aux différentes tâches. Il peut modifier les affectations de postes à qualification équivalente et réorganiser la répartition du travail pour optimiser la production. Il doit transmettre et expliquer les consignes y compris en matière d'hygiène et de sécurité. Il signale les éventuels besoins de formation des salariés qu'il encadre. Il peut être conduit à collaborer à des projets nouveaux en matière d'investissement, et/ou d'organisation du travail. Il est capable de faire face à des situations imprévues grâce à l'acquis de son expérience et doit remplir les objectifs assignés par l'employeur.

270

**ROUISSAGE ET TEILLAGE DU LIN**

*Avenant n° 19 du 12 juillet 2007 à la  
convention collective nationale du 28 janvier 1992*

**HORS REGIME**

*Avt n° 19  
du 12/07/2007*

**AGENTS DE PRODUCTION**

▫ **NIVEAU IV – Ouvrier chef d'équipe**

L'ouvrier chef d'équipe effectue des travaux relevant des niveaux 2 ou 3 mais il a également pour mission de vérifier l'organisation et la bonne exécution des travaux des membres de son équipe. Il en réfère à son supérieur hiérarchique, etc...

**190****ATELIER**

▫ **NIVEAU IV – Chef d'atelier**

Le chef d'atelier organise le suivi des travaux de l'équipe de maintenance en veillant au respect des règles d'hygiène et de sécurité. Il gère l'entretien et les réparations du matériel et des installations ainsi que les travaux effectués par les entreprises extérieures, les achats et le stock de pièces de rechange. Il effectue des travaux neufs. Il participe aux dossiers d'investissements, et est amené à faire des choix techniques pour faire progresser la production, la qualité du travail, la sécurité, l'hygiène et les conditions de travail. Il a une parfaite connaissance des installations et de leur fonctionnement et de l'ensemble des travaux indiqués aux niveaux 1, 2 et 3 de la classification des salariés affectés à l'atelier. Il peut être affecté à un roulement d'astreinte en dehors des horaires normaux de travail en vue de dépannage.

**190**

**NOTA :** *Extraits du texte*



## ROUISSAGE ET TEILLAGE DU LIN

*Avenant n° 19 du 12 juillet 2007 à la  
convention collective nationale du 28 janvier 1992*

### TABLEAU DE CONCORDANCE

|                    | ANCIEN COEFFICIENT             | NOUVEAU COEFFICIENT |
|--------------------|--------------------------------|---------------------|
| <b>HORS REGIME</b> | <b>150</b>                     | <b>150<br/>160</b>  |
|                    | <b>170</b>                     | <b>170</b>          |
|                    | <b>190</b>                     | <b>190</b>          |
| <b>ARTICLE 36</b>  | <b>220<br/>240</b>             | <b>240</b>          |
|                    | <b>250<br/>270</b>             | <b>270</b>          |
| <b>ARTICLE 4</b>   | <b>300 – 330 - 360<br/>400</b> | <b>300<br/>400</b>  |
|                    | <b>500</b>                     | <b>500</b>          |
|                    | <b>600 - 800</b>               | <b>600</b>          |

## EXPLOITATIONS AGRICOLES DE L'ARIEGE

*Avenants n° 73 du 12 avril 2006 et n° 75 du 19 février 2007  
à la convention collective du 18 juin 1979*

**N° IDCC : 9091**

**PROCEDURE** : Article 36 – annexe I.

### **PRESENTATION DES TEXTES**

Les avenants n° 73 et 75 instaurent des nouveaux classements pour le personnel non cadre calqués sur l'accord de méthode du 18 décembre 1992.

La classification du personnel d'encadrement demeure inchangée.

### **DECISIONS PRISES**

La commission a donné son accord sur la prise en compte de ces classements dans les conditions suivantes.

- **Article 4** : maintien de la décision antérieure, soit le coefficient 450.
- **Article 4 bis** : maintien de la décision antérieure, soit le coefficient 260.
- **Article 36 – annexe I**
  - Personnel d'encadrement

Maintien de la décision antérieure, soit le coefficient 215.

- Personnel d'exécution

**Niveau IV** à l'exclusion des gardiens de troupeaux en estive et des autres personnels de la filière ouvriers.

### **DISPOSITIONS PRATIQUES**

- Clause de sauvegarde

Cette disposition a été prévue pour éviter les exclusions du Régime.

**DATE D'EFFET** : 1<sup>er</sup> juillet 2008.

**EXPLOITATIONS AGRICOLES DE L'ARIEGE***Convention collective du 18 juin 1979***ARTICLES 4 – 4 bis et 36 – annexe I**

|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         | <b>Coefficients</b> |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------|
| <b><u>PERSONNEL D'ENCADREMENT</u></b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |                     |
| <b><u>ARTICLE 4</u></b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |                     |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>♦ Agent chargé d'administrer l'exploitation suivant les directives générales préalablement établies et laissant une large part à l'initiative personnelle. Il tient ou fait tenir sous sa responsabilité la comptabilité de l'exploitation.</li> </ul>                                                                                           | <b>450</b>          |
| -----                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |                     |
| <b><u>ARTICLE 4 bis</u></b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |                     |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>♦ Agent dirigeant de façon permanente l'exploitation suivant les directives générales de l'employeur ou d'un cadre supérieur, participant à l'élaboration des principales options d'orientation de l'entreprise sans détenir le pouvoir de décision, pouvant embaucher le personnel, ne s'occupant pas seul des achats et des ventes.</li> </ul> | <b>260</b>          |
| -----                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |                     |
| <b><u>ARTICLE 36 – annexe I</u></b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |                     |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>♦ Agent chargé de répartir et de surveiller les travaux suivant les directives journalières de l'employeur ou de son représentant. Il est responsable de leur bonne exécution.</li> </ul>                                                                                                                                                        | <b>215</b>          |

**EXPLOITATIONS AGRICOLES DE L'ARIEGE**

*Avenants n° 73 du 12 avril 2006 et n° 75 du 19 février 2007  
à la convention collective du 18 juin 1979*

*Avts du 12/04/2006  
et 19/02/2007*

**PERSONNEL D'EXECUTION****ARTICLE 36 – annexe I****Niveau IV – Emplois hautement qualifiés.**

Emploi comportant l'organisation et l'exécution de son travail dont il assume la responsabilité dans le cadre de directives périodiques données concernant les indications générales sur la planification du travail et les résultats attendus.

Il exige des connaissances et une expérience professionnelle éprouvées permettant de participer aux décisions techniques, de réaliser une utilisation optimale des moyens mis à sa disposition, d'observer, d'apprécier, de diagnostiquer l'état des cultures, des élevages, des matériels et d'en rendre compte à l'encadrement ou au chef d'entreprise.

Emploi pouvant comporter la participation à des fonctions complémentaires directement liées à son activité, sous la responsabilité d'un cadre ou d'un chef d'entreprise (relation avec les fournisseurs et clients, gestion des approvisionnements ou des commandes, suivi technique ou économique des activités, enregistrement des données sur informatique...).

Il peut également comporter la nécessité d'assurer, sans responsabilité hiérarchique, la surveillance rapprochée de l'exécution du travail d'un ou plusieurs aides à partir de directives données par l'encadrement ou le chef d'exploitation et d'être en mesure d'assurer de façon accessoire et temporaire l'organisation du travail d'une équipe.

Emploi correspondant au référentiel technique du BTA, BTS, BAC Pro.

- Ouvrier hautement qualifié :
  - \* ouvrier hautement qualifié dans les différentes productions ;
  - \* chauffeur hautement qualifié titulaire du permis poids lourds ou super lourds ;
  - \* mécanicien hautement qualifié assurant l'entretien et les réparations d'un parc de matériels ;
  - \* salarié pouvant assurer les relations avec les clients et les fournisseurs, la gestion des approvisionnements et commandes, le suivi technique et économique des activités.
- Employé hautement qualifié :
  - \* comptable.
- Employé de l'agrotourisme et de l'agroalimentaire :
  - \* ouvrier hautement qualifié dans les ateliers de transformation.

**Niveau IV**

**Nota :** les emplois de la filière ouvriers et les gardiens de troupeaux en estive sont exclus du bénéfice du Régime.

**EXPLOITATIONS AGRICOLES  
DE LA DORDOGNE**

*Avenant n° 89 du 21 février 2006 à la  
convention collective du 6 février 1968*

**N° IDCC : 9241**

**PRESENTATION DU TEXTE**

Les classements prévus par l'avenant n° 89 du 21 février 2006 sont identiques à ceux appliqués antérieurement.

La Fédération Nationale des Syndicats d'Exploitation Agricoles (FNSEA) mandatée par la Fédération Départementale des Syndicats d'Exploitants Agricoles de Dordogne (FDSEA) ayant confirmé l'absence de modification de nature à remettre en cause la désignation des personnels cotisants au Régime, il est procédé à une acceptation pour ordre de ce texte.

Les décisions antérieures sont maintenues, à savoir :

- **Cadres – article 4 :**

*Toutes branches sauf champignonnières :*  
Régisseur ou Directeur d'exploitation.

*Champignonnières :*  
Directeur d'exploitation.

- **Article 4 bis :**

*Toutes branches sauf champignonnières :*  
Chef de culture.

*Champignonnières :*  
Directeur de culture et Directeur général de culture.

- **Groupe article 36 :**

**Personnel d'encadrement :**

*Toutes branches sauf champignonnières :*  
Chef d'équipe et Contremaître – échelon A et B.

*Champignonnières :*  
Agent de technique – échelon A.

**Personnel d'exécution :**

Niveau IV – échelon 2, à l'exclusion des personnels assumant des fonctions d'ouvriers.