

CIRCULAIRE 2016-6-DRJ

Sujet : Détermination des participants

Madame, Monsieur le Directeur,

Je vous informe que lors de sa réunion du 18 novembre 2016, la commission administrative a pris position sur la définition des participants au régime de retraite des cadres dans les branches d'activités suivantes :

- Industries céramiques (cf. rubrique 1)
- Détaillants en chaussures (cf. rubrique 2)
- Exploitations frigorifiques (cf. rubrique 3)
- Centres de conditionnement...et industries en produits d'œufs (cf. rubrique 4)
- Caves coopératives vinicoles (cf. rubrique 5)
- Exploitations agricoles du Lot (cf. rubrique 6)
- Exploitations et entreprises agricoles du Var (cf. rubrique 7)

Vous trouverez ci-joint des extraits des classifications ainsi que les dispositions adoptées pour la gestion des dossiers de vos adhérents concernés.

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

Le Directeur général

P. J. : 7

INDUSTRIES CERAMIQUES DE FRANCE

*Avenant du 29 septembre 2015 à la
convention collective nationale du 6 juillet 1989 modifiée*

N° CC : 3238
N° IDCC : 1558

CHAMP D'APPLICATION PROFESSIONNEL

Industries françaises de produits réfractaires :

- briques, dalles et pièces analogues, réfractaires.
- produits réfractaires divers en céramique.
- mortiers réfractaires.

Numéro NAF 2008 supposé : 23.20Z

Industries françaises du carreau céramique :

- carreaux en grès ou en terre commune.
- carreaux en faïence.
- carreaux en céramique de style mosaïque.

Numéro NAF 2008 supposé : 23.31Z en partie

Industries françaises de céramique sanitaire :

- appareils sanitaires en céramique.

Numéro NAF 2008 supposé : 23.42Z

Industries françaises de la poterie :

- articles divers en céramique pour usages techniques.
- vaisselle de ménage en grès ou en terre commune.
- articles d'ameublement et d'ornementation en céramique.

**Numéros NAF 2008 supposés : 23.41Z en partie
23.49Z**

Industries françaises de la céramique. – Table et ornementation :

- vaisselle de ménage en faïence.
- articles d'ameublement et d'ornementation en céramique (faïence d'art, y compris articles funéraires).

**Numéros NAF 2008 supposés : 23.41Z en partie
23.49Z**

Producteurs de matières premières pour la céramique et la verrerie :

- pâtes et émaux céramiques.
- argiles.
- terres réfractaires

**Numéros NAF 2008 supposés : 08.12Z en partie
23.99Z en partie.**

Industries françaises du kaolin :

- kaolin

Numéro NAF 2008 supposé : 23.99Z en partie

Industries françaises du feldspath :

- feldspath

Numéro NAF 2008 supposé : 08.99Z en partie

Industries françaises de la porcelaine :

- articles divers en céramique à usage technique. Articles en porcelaine

- vaisselle de ménage en porcelaine.

- articles d'ameublement et d'ornementation en céramique. Articles en porcelaine

Numéros NAF 2008 supposés : 23.41Z en partie

23.44Z en partie

23.49Z en partie

Organismes professionnels :

rattachés aux activités ci-dessus

Numéro NAF 2008 supposé : 94.11Z en partie.

PROCEDURE : Articles 4 ter et 36 – annexe I.

PERSONNELS VISES : Ensemble des salariés.

PRESENTATION DU TEXTE :

Les classifications sont composées de deux systèmes distincts, l'un visant les cadres, l'autre les ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise -OETAM, évoluant sur une échelle hiérarchique unique constituée de dix niveaux pouvant être subdivisés en deux, trois ou quatre échelons intermédiaires.

Les positionnements des cadres entre les niveaux G à J (inclus) reposent sur une définition générale, ceux des OETAM entre les niveaux A à F (inclus) sont déterminés après une cotation des emplois en application d'une grille de critères classants (cf. annexes 2 et 3).

Aucun exemple de classement n'est donné dans le texte.

DECISIONS PRISES

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

1) Cadres – Article 4.

Les personnels classés à partir du **niveau G – échelon 1** doivent être affiliés au titre de l'article 4 de la convention collective nationale du 14 mars 1947 (cf. annexe 1).

2) Assimilés cadres – Article 4 bis.

Le seuil de l'article 4 bis est fixé au **niveau F – échelon 1** de la catégorie techniciens – agents de maîtrise.

3) Article 36 – annexe I.

Le **niveau D – échelon 3** de la catégorie employés a été retenu comme seuil de l'extension, les agents de la filière ouvriers étant exclus.

DISPOSITIONS PRATIQUES

- Transposition des critères article 36

La commission administrative a décidé que sur délégation de sa part, tous les précédents critères article 36 seraient transposés, après une étude effectuée cas par cas, par les services de l'Agirc selon le principe de la répartition, notamment dans le respect de l'étendue du contrat initial (cf. questionnaire joint).

- Clause de sauvegarde.

Cette disposition est prévue pour éviter l'exclusion du régime des participants reclassés sous la limite de leur groupe actuel de cotisants.

- Codification des contrats article 36 sur les fichiers nationaux

Les institutions de retraite complémentaire devront porter les mentions suivantes après transposition des anciens critères ou lors de la conclusion de nouveaux contrats.

Contrats complémentaires Article 36			
Numéro IDCC	Seuils		Date d'effet*
1558	Minimum	Maximum	01/01/2017
	niv D ech 3	niv E ech 4	
	niv D ech 4	niv E ech 4	
	niv E ech 1	niv E ech 4	
	niv E ech 2	niv E ech 4	
	niv E ech 3	niv E ech 4	
niv E ech 4	niv E ech 4		

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

Il appartient aux institutions de demander à la DSI - RC - CSN le flux dénommé : RCLFAURA

- **Devoir d'information aux entreprises et délai de traitement**

Processus de traitement

1.- Les institutions de retraite complémentaire doivent adresser un courrier à leurs adhérentes déclarant ou non des participants dans les différents groupes de cotisants, pour les aviser des décisions des instances de l'Agirc sur la classification de branche (cf. modèle spécifique joint) en leur joignant la liste d'emplois extraite de la base Affilia qui sera mise à disposition dès que possible sur le site Internet www.agirc-arrco.fr, et s'il y a lieu un questionnaire de transposition du critère article 36.

Les institutions de retraite complémentaire doivent effectuer les extractions de fichiers et informer les entreprises concernées dans un délai de **6 mois**.

2016

2017



■ Phase de traitement et de réalisation

■ Fin de traitement des cas particuliers

■ Hors délai

2.- Le nombre de sociétés destinataires et la date d'envoi des documents doivent être reportés dans un tableau de suivi.

3.- Les questionnaires de transposition complétés par les entreprises doivent être transmis au service classifications dans les meilleurs délais, les institutions devant impérativement vérifier au préalable la cohérence et la validité des renseignements communiqués.

DATES D'EFFET : Deux dates ont été retenues, le 1^{er} janvier 2017 pour les entreprises ayant terminé le travail de pesée des emplois et le 1^{er} avril 2017 pour celles ayant besoin d'un délai supplémentaire.

PJ. : Lettre-spécifique + coupon-réponse
questionnaire
3 annexes

**LETTRÉ SPECIFIQUE À ADRESSER PAR LES INSTITUTIONS DE RETRAITE DES CADRES À LEURS
ADHERENTES DE LA PROFESSION DES INDUSTRIES CERAMIQUES DE FRANCE**

Madame, Monsieur,

Nous vous informons qu'après avoir examiné les classifications instituées par l'avenant du 29 septembre 2015 à la convention collective nationale des industries céramiques de France du 6 juillet 1989 modifiée, la commission administrative de l'Agirc composée de manière paritaire a défini les participants au régime de retraite des cadres.

En liaison avec les représentants de la profession, il a été décidé qu'à compter du 1^{er} janvier 2017 ou 1^{er} avril 2017 au choix des entreprises, tous les personnels classés entre les niveaux G - échelon 1 et J (inclus) devraient être affiliés au titre de l'article 4 de la convention collective nationale du 14 mars 1947.

Tous les techniciens et les agents de maîtrise classés à partir du niveau F - échelon 1 doivent être affiliés en tant qu'assimilés cadres au sens de l'article 4 bis de la convention.

Pour les contrats complémentaires, la limite en dessous de laquelle aucune affiliation au régime ne peut être admise au titre de l'article 36 - annexe I, a été fixée au niveau D - échelon 3 - employés, à l'exclusion des personnels relevant de la filière ouvriers.

**Votre entreprise ayant déjà conclu un tel contrat défini à partir du (niveau...,coefficient...), il importe d'actualiser celui-ci en application de ce texte. Pour ce faire, nous vous demandons de compléter le questionnaire ci-joint et de nous le retourner. La transposition de cet 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 reporter pour connaître les salariés devant être inscrits au régime de retraite des cadres^①.

Les participants qui seraient reclassés sous le seuil retenu pour leur groupe de cotisants initial, resteront affiliés au régime tant qu'ils occupent le même emploi dans votre entreprise.

Vous pouvez consulter le site Internet www.agirc-arrco.fr ([Retraite complémentaire : affiliation des salariés](#)) pour obtenir d'autres informations d'ordre général.

Enfin, dans l'hypothèse où votre société se référerait à une classification de branche différente, il y aurait lieu de nous indiquer l'intitulé de la convention collective appliquée en nous précisant la date depuis laquelle il y est fait référence, afin de nous permettre la mise à jour de votre dossier et l'envoi de la documentation correspondante (cf. coupon-réponse ci-joint)^②.

Nos services restent à votre disposition pour répondre à vos interrogations sur votre dossier, nous vous prions d'agréer,.....

PJ.

* Uniquement pour les sociétés ayant un contrat article 36

① Il s'agit de la liste d'emplois qui figure sur la base AFFILIA. - ② Coupon-réponse

COUPON-REPONSE A RETOURNER COMPLETE ET SIGNE
*par les sociétés n'appliquant pas la convention collective nationale
des industries céramiques de France (IDCC 1558)*

INSTITUTION :

Service : Gestionnaire :

RAISON SOCIALE DE L'ENTREPRISE.....

N° SIREN/SIRET : N° ADHESION :

Applique la convention collective nationale :

N° IDCC : depuis le.....

Cachet de l'entreprise

Signature et qualité du signataire

QUESTIONNAIRE

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

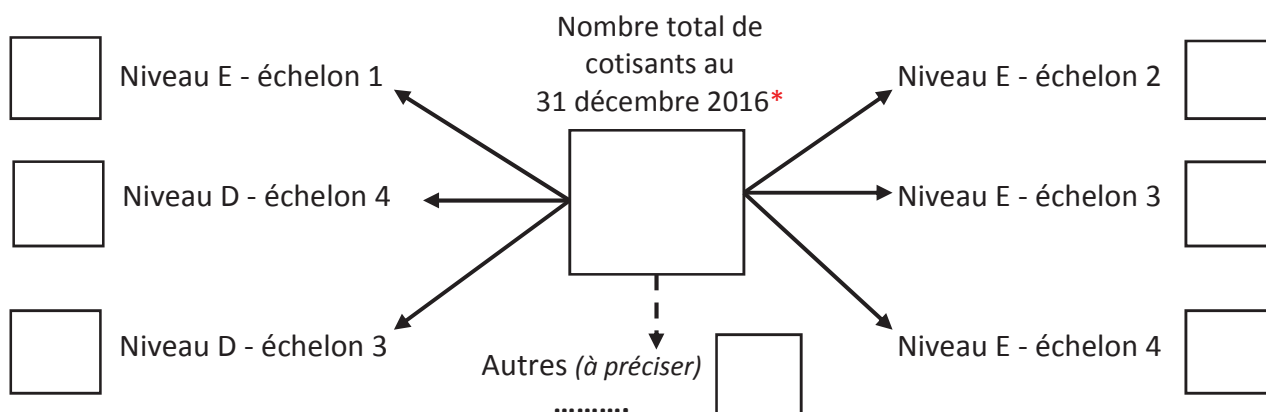
A REMPLIR PAR L'INSTITUTION	
<u>RAISON SOCIALE DE L'ENTREPRISE</u> :	
.....	
<u>NUMERO SIREN/SIRET</u> :	<u>N°ADH</u> :
<u>CRITERE ARTICLE 36 A MODIFIER</u> :	

IMPORTANT

A l'exception du point ④ facultatif, toutes les rubriques ci-dessous doivent être renseignées par l'employeur. En l'absence d'effectif dans un classement, indiquer : "0"

① Effectif total (cadres/non cadres) de l'entreprise au **31 décembre 2016***.

② Répartition des salariés relevant de la catégorie **ARTICLE 36** au **31 décembre 2016***, du fait que leur classement à cette date répondait à la définition de l'extension ; reclassement des intéressés au 1^{er} janvier 2017* dans les nouveaux niveaux et échelons de la nouvelle classification.



③ Répartition de **TOUS** les employés, techniciens et agents de maîtrise^① qui n'étaient pas affiliés au régime de retraite des cadres au 31 décembre 2016*, 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} janvier 2017*, dans les positionnements mentionnés ci-après :

Niveau D - échelon 3	<input type="text"/>	Niveau D - échelon 4	<input type="text"/>	Niveau E - échelon 1	<input type="text"/>
Niveau E - échelon 2	<input type="text"/>	Niveau E - échelon 3	<input type="text"/>	Niveau E - échelon 4	<input type="text"/>

④ Eventuellement, Niveau et échelon souhaités par l'entreprise.

Date :

Cachet de l'entreprise

Signature et qualité du signataire

* Possibilité de retenir le 1^{er} avril 2017 (remplacer le 31 décembre 2016 par le 31 mars 2017).

① Les agents de la filière ouvriers ne peuvent prétendre à une affiliation au Régime.

INDUSTRIES CERAMIQUES DE FRANCE

Avenant du 29 septembre 2015 à la
convention collective nationale du 6 juillet 1989

CADRES – ARTICLE 4

NIVEAU G

Le cadre exerce sa fonction à partir des instructions qu'il reçoit. Il connaît les techniques de son métier et s'appuie sur les process, méthodes et pratiques de l'entreprise.

Connaissances théoriques :

- il met en œuvre les connaissances acquises par sa formation initiale (1^{er} échelon) ;
- il met en œuvre les connaissances acquises confirmées par son expérience des process, procédures et produits de l'entreprise pour sa spécialité (financière, technique, commerciale...).

Délégation : Sa délégation demeure limitée à sa fonction.

Relations – Communication : A ce niveau, le titulaire a des relations de travail courantes avec des interlocuteurs internes et, dans un cadre précis, avec les interlocuteurs externes.

NIVEAU H

Le cadre exerce sa fonction à partir des missions confiées. Il connaît les techniques de son métier, les process, méthodes et pratiques d'organisation du travail de l'entreprise. Il gère l'organisation de son travail.

Délégation : Sa délégation demeure limitée à son domaine d'activité.

Autonomie : Il agit dans le cadre de directives. Il est réactif et s'est approprié tous les aspects de sa fonction. Doté de ces éléments d'autonomie, le cadre intervient selon les directives reçues. Il ne se limite plus à transmettre ses connaissances mais veille également au bon déploiement de son équipe.

Relations – Communication : En matière de communication, il peut assurer des relations suivies avec des interlocuteurs variés, internes ou externes.

NIVEAU I

A partir de cette position, les missions confiées acquièrent une dimension et une amplitude supplémentaires. Assurant généralement une direction de service, le cadre exerce une ou plusieurs missions d'expertise ou de management des salariés placés sous son autorité ou les deux à la fois. Son approche est à cet égard plus complète car il peut définir, proposer et mettre en œuvre, après accord, des solutions globales.

Autonomie : Le périmètre de son action est indiqué par des orientations et des objectifs, pour la réalisation desquels il prend toutes les décisions utiles.

Délégation : Sa délégation concerne son champ d'activité.

Management : Dans son rôle de manager, il doit veiller à la formation de ses collaborateurs et au maintien d'un bon climat social.

Relations – Communication : En matière de communication, il entretient avec ses collaborateurs des relations régulières. Il peut d'ailleurs les convaincre et les faire adhérer à un projet.

NIVEAU J

Nous trouvons à cette position des fonctions de direction générale qui intègrent une prise en charge globale de projets pluridisciplinaires. A cette position, le cadre participe à la définition et à la réalisation des objectifs du service ou de l'unité dont il a la charge.

Relations – Communication : Son approche dans le domaine de la communication est plus collective. Il développe et assure des relations fréquentes avec tous types d'interlocuteurs. Il sait convaincre et faire adhérer à un projet un ensemble d'interlocuteurs.

Délégation : Il peut engager l'entreprise par une large délégation.

Management : Il manage et anime des équipes hiérarchiques des différentes spécialités. Il veille à l'actualisation des compétences de ses collaborateurs.

ASSIMILES CADRES – ARTICLE 4 bis et ARTICLE 36 – annexe I

Avenant du 29 septembre 2015 à la convention collective nationale du 6 juillet 1989

GRILLE DES CRITERES CLASSANTS – OUVRIERS - EMPLOYES - TECHNICIENS - AGENTS DE MAITRISE - OETAM

	CRITERES classants	Degré A	Degré B	Degré C	Degré D	Degré E	Degré F
1	Niveau des connaissances techniques	Savoirs généraux de base	Brevet des collèges, CQP ou expérience équivalente	CAP, BEP, CQP ou expérience équivalente	BAC, CQP ou expérience équivalente	BAC+2, CQP ou expérience équivalente	Licence, licence pro ou expérience équivalente
2	Savoir-faire pratique (produit, processus, procédures)	Première pratique professionnelle permettant la prise en charge de travaux simples	Capacité à identifier et à réaliser une étape de processus dans le respect des procédures	Capacité à réaliser des missions combinant processus et règles professionnelles	Capacité à prendre en charge des missions à partir d'objectifs déterminés et cadrés	Capacité à prendre en charge des missions à partir d'objectifs génériques ou d'un cahier des charges	Capacité à créer et/ou à concevoir en partant d'objectifs génériques ou d'un cahier des charges
3	Technicité/complexité (complexité et diversité des situations rencontrées)	Travaux simples et répétitifs	Travaux successifs encadrés par des instructions et des modes opératoires précis	Travaux justifiant d'un premier niveau de technicité supposant la combinaison de savoir-faire pratiques et théoriques	Recours à des techniques connexes et prise en compte de contraintes ponctuelles liées à l'environnement direct de l'emploi	Prise en compte de la diversité et de la complexité des situations dans les organisations et les procédures	Mise en œuvre et/ou coordination d'activités complexes en partant d'objectifs opérationnels
4	QHSE qualité, hygiène, sécurité, environnement	Connaissance et respect des consignes de sécurité	Connaissance et respect des consignes QHSE applicables dans l'emploi	Prise en compte des risques que l'activité du titulaire de l'emploi peut créer pour lui-même et pour les autres. Proactivité concernant le QHSE	Contrôle de la bonne application des consignes QHSE	Responsabilité de la bonne application des consignes QHSE applicables dans le secteur d'activité	Evaluation et optimisation de l'application des règles QHSE applicables dans le secteur d'activité
5	Autonomie/initiative	Le titulaire de l'emploi ne dispose d'aucune initiative technique dans l'exercice de son emploi	On attend du titulaire de l'emploi des initiatives élémentaires simples nécessaires au maintien du bon déroulement de son activité	Le titulaire de l'emploi est en autocontrôle et doit assurer le maintien des standards prévus	Le titulaire de l'emploi a la possibilité d'adapter ses modes opératoires en partant d'informations diverses	Le titulaire de l'emploi dispose d'une marge d'initiative lui permettant de réaliser ses missions en partant d'informations diverses et en fonction d'objectifs déterminés	Le titulaire de l'emploi dispose d'une marge d'initiative lui permettant de réaliser ses missions en partant d'informations complexes et d'objectifs génériques
6	Système de contrôle	Le suivi est continu	Le suivi est régulièrement exercé en fin d'étape ou de séquence de travail selon une temporalité précise et connue	Le suivi est occasionnel. Le titulaire est en autocontrôle	Le suivi porte sur les approches et méthodes choisies	Le suivi porte sur les moyens choisis (moyens humains, techniques, matières, etc.) et sur les informations retenues	Le suivi porte sur les résultats à court terme - quotidien, hebdomadaire (périmètre et durée)
7	Transmission des savoirs et technicité des relations	Applicative (reproduction du geste), relations ponctuelles	Explicative (explication d'une consigne), relations régulières	Démonstrative (raisonnement logique), relations régulières et fonctionnelles	Transfert de méthode, relations impliquant un partenariat régulier	Recherche d'informations et évaluation	Explication et capacité de convaincre
8	Animation permanente uniquement	Aucune			Coordination d'un îlot ou d'une zone d'activité	Animation et coordination d'un îlot, d'une zone d'activité	Animation et coordination d'une équipe ou d'un secteur
9	Encadrement permanent (intégrant l'animation)	Aucun				Encadrement d'une équipe de moins de cinq personnes. Hiérarchie directe	Encadrement d'une équipe de plus de cinq personnes. Hiérarchie directe

Le classement des niveaux A à F est déterminé après cotation des emplois sur la base des sept critères fixes et des deux critères spécifiques (animation-encadrement). La valeur attribuée à chaque critère est liée au degré correspondant. (Exemple : degré A : 1 point ; degré B : 2 points ; etc...).

INDUSTRIES CERAMIQUES DE FRANCE

*Avenant du 29 septembre 2015 à la
convention collective nationale du 6 juillet 1989*

REPARTITION DES ECHELONS INTERMEDIAIRES DANS LES DIFFERENTS NIVEAUX OETAM ET CADRES

NIVEAU A	2 échelons
NIVEAU B	3 échelons
NIVEAUX C, D et E	4 échelons
NIVEAU F	3 échelons
NIVEAU G	2 échelons

REGLE D'ATTRIBUTION DES ECHELONS

- **Echelon 1** : Tenue minimum de l'emploi
- **Echelon 2** : Tenue complète et autonome de l'emploi
- **Echelon 3** : Expertise ou employabilité élargie
- **Echelon 4** : Expertise élargie et employabilité élargie

TABLEAU DE COTATIONS OETAM

CATEGORIE	MOYENNE pondérée	NIVEAU
Ouvriers, Employés	De 1 à 1,5	A
	De 1,6 à 2,5	B
	De 2,6 à 3,5	C
	De 3,6 à 4,4	D
Techniciens, Agents de maîtrise	De 4,5 à 5,5	E
	5,6 et au-delà	F

Pour déterminer le niveau d'un emploi, il faut totaliser les valeurs obtenues pour chaque critère :
Sans animation permanente ou encadrement, le résultat est divisé par 7.

Avec un critère d'animation permanente (comptant pour 1/2), sa valeur s'ajoute au total, le résultat est divisé par 7,5.

Avec un critère d'encadrement permanent, sa valeur s'ajoute au total, le résultat est divisé par 7.

DETAILLANTS EN CHAUSSURES

Avenant n° 78 du 8 décembre 2014 à la
convention collective nationale du 27 juin 1973 (JO 23 décembre 2015)

N° CC : 3008
N° IDCC : 0733

CHAMP D'APPLICATION PROFESSIONNEL

Numéros NAF 2008

- 47.72A en partie** Activités de vente de détail du commerce de la chaussure exploitées sous l'autorité directe d'une même direction, exercées dans un nombre de magasins compris entre un et quatre.
- 94.12Z en partie** Personnel de la Fédération nationale de la profession.

PROCEDURE : Articles 4 ter et 36 annexe I.

PERSONNELS VISES : Ensemble des salariés.

PRESENTATION DU TEXTE

Les emplois demeurent définis.

Les fonctions sont réparties dans deux filières distinctes à savoir la *vente* d'une part, et l'*administration* et la *logistique* d'autre part ; elles sont classées dans une grille unique de 9 niveaux comme suit :

- employés : niveaux 1 à 4 inclus,
- agents de maîtrise : niveaux 5 et 6,
- cadres : niveaux 7 à 9 inclus.

Il existe une grille de conversion entre l'ancienne et la nouvelle classification.

Il est à noter que cette classification introduit une catégorie agents de maîtrise entre les employés et les cadres, catégorie qui n'existait pas antérieurement.

DECISIONS PRISES

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

1) Cadres – Article 4

Les personnels classés à partir du **niveau 7** doivent être affiliés au titre de l'article 4 de la convention collective nationale du 14 mars 1947 (cf. annexe 1).

2) Assimilés cadres – Article 4 bis

Aucun niveau hiérarchique ne donne accès au groupe des assimilés cadres au sens de l'article 4 bis.

3) Article 36 – annexe I

Le seuil de l'article 36 – annexe I en dessous duquel aucune affiliation ne sera recevable, a été fixé au **niveau 5** des agents de maîtrise (cf. annexe 2).

DISPOSITIONS PRATIQUES

- Transposition des critères article 36

A défaut de classifications suffisantes précédemment, des entreprises ont pu se référer à des classifications validées dans des professions voisines pour faire application de l'article 36-annexe I.

La commission administrative a décidé que sur délégation de sa part, tous les précédents critères article 36 seraient transposés, après une étude effectuée cas par cas, par les services de l'Agirc selon le principe de la répartition, notamment dans le respect de l'étendue du contrat initial (cf. questionnaire joint).

- Clause de sauvegarde

Cette disposition est prévue pour éviter l'exclusion du régime des participants reclassés sous la limite de leur groupe actuel de cotisants.

- Codification des contrats article 36 sur les fichiers nationaux

Les institutions de retraite complémentaire devront porter les mentions suivantes après transposition des anciens critères ou lors de la conclusion de nouveaux contrats.

Contrats complémentaires Article 36			
Numéro IDCC	Seuils		Date d'effet*
0733	Minimum	Maximum	01/07/2016
	niv 5 niv 6	niv 6 niv 6	

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

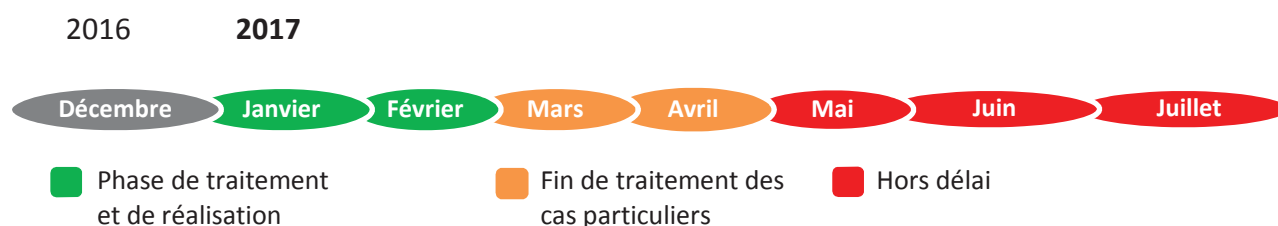
Il appartient aux institutions de demander à la DSI - RC - CSN le flux dénommé : RCLFAURA

- **Devoir d'information aux entreprises et délai de traitement**

Processus de traitement

1.- Les institutions de retraite complémentaire doivent adresser un courrier à leurs adhérentes déclarant ou non des participants dans les différents groupes de cotisants, pour les aviser des décisions des instances de l'Agirc sur la classification de branche (cf. modèle spécifique joint) en leur joignant la liste d'emplois extraite de la base Affilia qui sera mise à disposition dès que possible sur le site Internet www.agirc-arrco.fr, et s'il y a lieu un questionnaire de transposition du critère article 36.

Les institutions de retraite complémentaire doivent effectuer les extractions de fichiers et informer les entreprises concernées dans un délai de 4 mois.



2.- Le nombre de sociétés destinataires et la date d'envoi des documents doivent être reportés dans un tableau de suivi.

3.- Les questionnaires de transposition complétés par les entreprises doivent être transmis au service classifications dans les meilleurs délais, les institutions devant impérativement vérifier au préalable la cohérence et la validité des renseignements communiqués.

DATES D'EFFET : 1^{er} juillet 2016 ou 1^{er} avril 2017 au choix des entreprises.

PJ. : Lettre-spécifique + coupon réponse
questionnaire
2 annexes

**LETTRE SPECIFIQUE À ADRESSER PAR LES INSTITUTIONS DE RETRAITE DES CADRES À LEURS
ADHERENTES DE LA PROFESSION DES DETAILLANTS EN CHAUSSURES**

Madame, Monsieur le directeur

Nous vous informons qu'après avoir examiné les classifications instituées par l'avenant n° 78 du 8 décembre 2014 de la convention collective nationale des détaillants en chaussures du 27 juin 1973, la commission administrative de l'Agirc composée de manière paritaire a défini les participants au régime de retraite des cadres.

En liaison avec les représentants de la profession, il a été décidé qu'à compter du 1^{er} juillet 2016 ou du 1^{er} avril 2017 selon votre choix, devraient être affiliés au titre de l'article 4 de la convention collective nationale du 14 mars 1947 tous les personnels cadres positionnés à partir du niveau 7.

Aucun niveau hiérarchique ne donne accès au groupe des assimilés cadres au sens de l'article 4 bis de la convention.

Le seuil des contrats complémentaires souscrits au titre de l'article 36 - annexe I, a été fixé au niveau 5.

**Votre entreprise ayant déjà conclu un tel contrat défini à partir de (l'ancienne catégorie...), il importe d'actualiser celui-ci par référence à ce texte. Pour ce faire, nous vous demandons de compléter le questionnaire ci-joint et de nous le retourner. La transposition de cet 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 reporter pour connaître les salariés devant être inscrits au régime de retraite des cadres^①.

Les participants qui seraient reclassés sous le seuil retenu pour leur groupe de cotisants initial, resteront affiliés au régime tant qu'ils occupent le même emploi dans votre entreprise.

Vous pouvez consulter le site Internet www.agirc-arrco.fr ([Retraite complémentaire : affiliation des salariés](#)) pour obtenir d'autres informations d'ordre général.

Enfin, dans l'hypothèse où votre société se référerait à une classification de branche différente, il y aurait lieu de nous indiquer l'intitulé de la convention collective appliquée en nous précisant la date depuis laquelle il y est fait référence, afin de nous permettre la mise à jour de votre dossier et l'envoi de la documentation correspondante (cf. coupon-réponse ci-joint)^②.

Nos services restant à votre disposition pour répondre à vos interrogations sur votre dossier, nous vous prions d'agréer,.....

PJ

* Uniquement pour les sociétés ayant un contrat article 36

① Il s'agit de la liste d'emplois qui figure sur la base AFFILIA. - ② Coupon-réponse

COUPON-REPONSE A RETOURNER COMPLETE ET SIGNE
par les sociétés n'appliquant pas la convention collective nationale
des détaillants en chaussures – IDCC 0733

INSTITUTION :.....
.....

Service :..... Gestionnaire :

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

N° SIREN/SIRET :..... N° ADHESION :.....

Applique la convention collective nationale :

N° IDCC : depuis le.....

Cachet de l'entreprise

Signature et qualité du signataire

Q U E S T I O N N A I R E

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

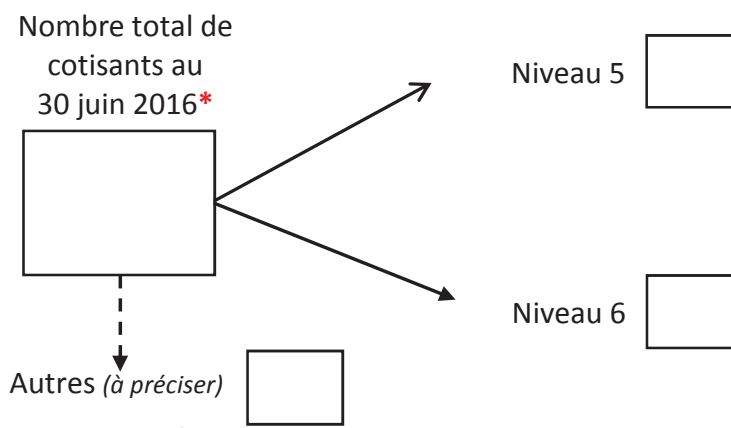
A REMPLIR PAR L'INSTITUTION	
<u>RAISON SOCIALE DE L'ENTREPRISE</u> :	
.....	
<u>NUMERO SIREN/SIRET</u> :	<u>N°ADH</u> :
<u>CRITERE ARTICLE 36 A MODIFIER</u> :	

IMPORTANT

A l'exception du point ④ facultatif, toutes les rubriques ci-dessous doivent être renseignées par l'employeur. En l'absence d'effectif dans un classement, indiquer : "0"

① Effectif total (cadres/non cadres) de l'entreprise au 1^{er} juillet 2016*.

② Répartition des salariés relevant de la catégorie **ARTICLE 36 au 30 juin 2016***, du fait que leur classement à cette date répondait à la définition de l'extension ; positionnement des intéressés au 1^{er} juillet 2016* dans les niveaux de la nouvelle classification.



③ Répartition de **TOUS** les salariés qui n'étaient pas affiliés au régime de retraite des cadres au 30 juin 2016* ; combien parmi ceux-ci sont classés au 1^{er} juillet 2016*, dans les niveaux mentionnés ci-après :

Niveau 5

Niveau 6

④ Eventuellement, **Niveau** souhaité par l'entreprise.

Date :

Cachet de l'entreprise

Signature et qualité du signataire

* Possibilité de retenir le 1^{er} avril 2017 au lieu du 1^{er} juillet 2016. Dans ce cas, remplacer 30 juin 2016 par 31 mars 2017.

DETAILLANTS EN CHAUSSURES

Avenant n° 78 du 8 décembre 2014 à la
convention collective nationale du 27 juin 1973

CADRES – ARTICLE 4

	08/12/2014
<p>Personnels cadres qui peuvent effectuer la <i>totalité</i> ou une <i>partie</i> des tâches</p> <p><u>Filière administrative et logistique</u></p> <p><u>RESPONSABLE TRAFIC INTERNET</u></p> <p>A en charge l'acquisition et l'optimisation du trafic web, met en place et gère des campagnes publicitaires en ligne. Encadre et coordonne des prestataires externes. Gère et optimise son enveloppe budgétaire etc...</p> <p><u>SECRETAIRE DE DIRECTION</u></p> <p>Salarié répondant à la définition de secrétaire mais qui possède une instruction de niveau général de technicien supérieur ; fait preuve <i>d'initiative</i> et <i>collabore avec le personnel de direction</i> ou <i>l'employeur</i>. Son expérience professionnelle permet de lui confier <i>l'instruction de dossiers complexes</i>. Il est capable de traiter les dossiers courants et de <i>suivre l'exécution de certaines décisions</i>. Il est chargé de <i>contacts avec l'extérieur</i>.</p> <p><u>Observations du service</u> : Il existe deux autres emplois de secrétaire et de secrétaire facturière classés aux niveaux 3 et 4 de la catégorie employés.</p> <p><u>Filière vente</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ● Cadre ayant moins de 2 ans dans la fonction sous l'autorité de l'employeur <ul style="list-style-type: none"> - contribue au développement du chiffre d'affaires - responsable des stocks - effectue les achats de collections et négocie avec les fournisseurs - coordonne et valide les actions commerciales - dirige et encadre les salariés etc... ● Cadre ayant plus de 2 ans dans la fonction en plus des tâches précédentes, <ul style="list-style-type: none"> - aide à établir le budget et les prévisions d'activités - valide des décaissements sous l'autorité de l'employeur ● Cadre qui en plus des tâches précitées, <ul style="list-style-type: none"> - effectue les achats des collections et négocie avec les fournisseurs - établit le budget et les prévisions d'activités - détient un mandat ou une délégation de pouvoir permettant de l'assimiler à l'employeur 	<p>NIVEAU 7</p> <p>NIVEAU 7</p> <p>NIVEAU 7</p> <p>NIVEAU 8</p> <p>NIVEAU 9</p>

Nota : Définitions partielles

DETAILLANTS EN CHAUSSURES

*Avenant n° 78 du 8 décembre 2014 à la
convention collective nationale du 27 juin 1973*

AGENTS DE MAITRISE**ARTICLE 36 – Annexe I**

	08/12/2014
<p><u>RESPONSABLE DE MAGASIN</u></p> <p>Gère le stock courant (commandes, avoirs, litiges simples avec les fournisseurs) selon les directives de sa hiérarchie. Alerte la hiérarchie sur les problèmes de non-conformité des livraisons</p> <p>Est sous la responsabilité d'un cadre ou de l'employeur</p> <p>Délégation pour l'animation et le conseil d'une équipe etc...</p>	NIVEAU 5
<p><u>COMPTABLE CONFIRME</u></p>	NIVEAU 5
<p><u>RESPONSABLE DE MAGASIN</u></p> <p>Anime une équipe de plus de 5 employés. Peut participer à la politique de démarque. Est sous la responsabilité d'un cadre ou de l'employeur.</p>	NIVEAU 6
<p><u>RESPONSABLE DE DEPOT</u></p> <p>Encadre une équipe logistique</p>	NIVEAU 6
<p><u>WEB DESIGNER</u></p> <p>Met en œuvre sur le web l'offre dans les chartes graphiques, dans le respect des contraintes juridiques et le respect des délais et des coûts...</p> <p>Conçoit les maquettes des messages commerciaux, réalise des pages en matière de graphisme... Assure la maintenance ou la mise à jour du site, son confort de navigation et sa bonne ergonomie.</p>	NIVEAU 6
<p><u>CONCEPTEUR REDACTEUR</u></p> <p>Assure la conception de supports de communication dans le respect des contraintes juridiques et techniques et dans le cadre des stratégies commerciales définies</p>	NIVEAU 6

Nota : Extraits des Définitions

EXPLOITATIONS FRIGORIFIQUES

*Avenants n° 1 du 2 novembre 2010 et n° 2 du 21 avril 2015
à l'accord du 13 novembre 1992 relatif aux classifications intégré
dans la convention collective nationale du 10 juillet 1956*

N° CC : 3178
N° IDCC : 0200

CHAMP D'APPLICATION PROFESSIONNEL

Exploitation pour le compte de tiers d'installations d'entreposage frigorifique ou de lieux de stockage réfrigéré, y compris à caractère industriel.

Numéros NAF 2008

52.10A en partie entreposage et stockage frigorifique.

PROCEDURE : Articles 4 ter et 36 annexe I.

PERSONNELS VISES : Ensemble des salariés.

PRESENTATION DU TEXTE :

La classification a été révisée en deux étapes : la première avec la signature de l'avenant n° 1 du 2 novembre 2010 visant les filières d'exploitation et de maintenance, la seconde avec l'entrée en vigueur de l'avenant n° 2 du 21 avril 2015 pour toutes les autres activités.

Les nouveaux classements, comme les précédents s'inscrivent dans une hiérarchie de type Parodi. Ils se composent d'une liste d'emplois définis et affectés d'un coefficient.

DECISIONS PRISES

Les renseignements complémentaires demandés lors de sa réunion du 21 juin 2016 ayant été partiellement communiqués, la commission administrative a donné son accord sur ces classifications, en maintenant sa demande d'explications sur le positionnement "non cadre" de l'emploi de *contrôleur de gestion*. Elle a également souhaité que la situation du *responsable d'exploitation* puisse être révisée de façon à ce qu'à l'avenir, son affiliation ne demeure plus conditionnée aux seuls effectifs encadrés.

1) Cadres – Article 4.

Bien que les premiers emplois de cadres définis soient affectés du coefficient 355, la limite de ce groupe de cotisants est fixée au coefficient 350 à la demande de la profession (cf. annexes 1 et 2).

2) Assimilés cadres – Article 4 bis.

Aucune fonction de technicien ou d'agent de maîtrise n'atteint le coefficient 300.

3) Article 36 – annexe I.

Comme dans toute classification de type Parodi, le **coefficient 200** est le seuil de l'extension. L'affiliation des personnels classés aux coefficients 265, 275, 285 et 295 a été également admise (cf. annexes 3 et 4).

DISPOSITIONS PRATIQUES

- Transposition des critères article 36

Les classifications demeurant dans une hiérarchie de type Parodi, aucune transposition de critère article 36 n'est à envisager.

- Clause de sauvegarde.

Cette disposition est prévue pour éviter l'exclusion du régime des participants reclassés sous la limite de leur groupe actuel de cotisants.

- Codification des contrats article 36 sur les fichiers nationaux

Les institutions de retraite complémentaire devront porter les mentions suivantes lors de la conclusion de nouveaux contrats.

Contrats complémentaires Article 36			
Numéro IDCC	Seuils		Date d'effet*
	Minimum	Maximum	
0200	coef 200	coef 299	01/01/2016
	coef XXX	coef 299	
	coef 299	coef 299	

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

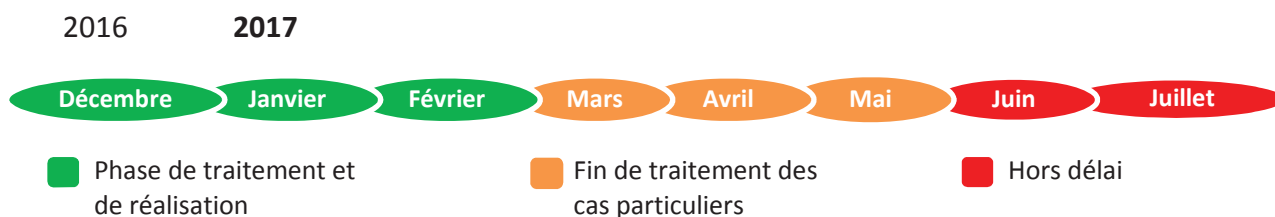
Il appartient aux institutions de demander à la DSI - RC - CSN le flux dénommé : RCLFAURA

- **Devoir d'information aux entreprises et délai de traitement**

Processus de traitement

1.- Les institutions de retraite complémentaire doivent adresser un courrier à leurs adhérentes déclarant ou non des participants dans les différents groupes de cotisants, pour les aviser des décisions des instances de l'Agirc sur la classification de branche (cf. modèle spécifique joint) en leur joignant la liste d'emplois extraite de la base Affilia qui sera mise à disposition dès que possible sur le site Internet www.agirc-arrco.fr.

Les institutions de retraite complémentaire doivent effectuer les extractions de fichiers et informer les entreprises concernées dans un délai de **6 mois**.



2.- Le nombre de sociétés destinataires et la date d'envoi des documents doivent être reportés dans un tableau de suivi.

DATES D'EFFET : 1^{er} juillet 2016 ou éventuellement 1^{er} janvier 2016 à la demande expresse des entreprises.

PJ. : Lettre-spécifique + coupon-réponse
attestation
4 annexes

**LETTRE SPECIFIQUE À ADRESSER PAR LES INSTITUTIONS DE RETRAITE DES CADRES À LEURS
ADHERENTES DE LA PROFESSION DES EXPLOITATIONS FRIGORIFIQUES**

Madame, Monsieur,

Nous vous informons qu'après avoir examiné les classifications instituées par les avenants n° 1 du 2 novembre 2010 et n° 2 du 21 avril 2015 à la convention collective nationale des exploitations frigorifiques du 10 juillet 1956, la commission administrative de l'Agirc composée de manière paritaire a défini les participants au régime de retraite des cadres, en invitant les représentants de la profession à réviser la situation du responsable d'exploitation, de façon à ce que son affiliation ne soit plus à l'avenir conditionnée aux seuls effectifs encadrés.

Bien qu'une interrogation subsiste concernant le classement "non cadre" de l'emploi de contrôleur de gestion, il a été décidé qu'à compter du 1^{er} juillet 2016 (ou du 1^{er} janvier 2016 à la demande expresse des sociétés), tous les salariés classés à partir du coefficient 350 devraient être affiliés au titre de l'article 4 de la convention collective nationale du 14 mars 1947.

Pour les contrats complémentaires, la limite en dessous de laquelle aucune affiliation au régime ne peut être admise au titre de l'article 36 - annexe I, demeure comme antérieurement fixée au coefficient 200, l'inscription des salariés classés aux coefficients 265, 275, 285 et 295 étant également admise.

Votre entreprise ayant déjà conclu un tel contrat, nous vous transmettons à toutes fins utiles, une attestation d'adhésion faisant mention de la définition des bénéficiaires de l'extension.

Vous trouverez ci-joint, un document récapitulatif de la classification à laquelle il convient de vous reporter pour connaître les salariés devant être inscrits au régime de retraite des cadres^①.

Les participants qui seraient reclassés sous le seuil retenu pour leur groupe de cotisants initial, resteront affiliés au régime tant qu'ils occupent le même emploi dans votre entreprise.

Vous pouvez consulter le site Internet www.agirc-arrco.fr ([Retraite complémentaire : affiliation des salariés](#)) pour obtenir d'autres informations d'ordre général.

Enfin, dans l'hypothèse où votre société se référerait à une classification de branche différente, il y aurait lieu de nous indiquer l'intitulé de la convention collective appliquée en nous précisant la date depuis laquelle il y est fait référence, afin de nous permettre la mise à jour de votre dossier et l'envoi de la documentation correspondante (cf. coupon-réponse ci-joint)^②.

Nos services restent à votre disposition pour répondre à vos interrogations sur votre dossier,

nous vous prions d'agréer,.....

PJ.

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

① Il s'agit de la liste d'emplois qui figure sur la base AFFILIA. - ② Coupon-réponse

**COUPON-REPONSE A RETOURNER COMPLETE ET SIGNE**  
*par les sociétés n'appliquant pas la convention collective nationale  
des exploitations frigorifiques (IDCC 200)*

INSTITUTION : .....

.....

Service : ..... Gestionnaire : .....

.....

RAISON SOCIALE DE L'ENTREPRISE.....

.....

N° SIREN/SIRET : ..... N° ADHESION : .....

**Applique la convention collective nationale :** .....

.....

**N° IDCC :** ..... depuis le.....

**Cachet de l'entreprise**

**Signature et qualité du signataire**



**ACTUALISATION DU CONTRAT D'ADHESION AU TITRE DE L'ARTICLE 36-ANNEXE I  
DE LA CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DU 14 MARS 1947**

L'adhésion de votre entreprise au régime de retraite complémentaire des cadres au titre de l'article 36 - annexe I de la convention collective nationale du 14 mars 1947 est référencée sur les bases suivantes :

Raison sociale :

- **[A compléter]**

N° Siren :

- **[A compléter]**

Institution de retraite complémentaire des cadres :

- **[A compléter]**

Convention collective appliquée :

- **Convention collective nationale des exploitations frigorifiques du 10 juillet 1956 (IDCC 0200)**

Bénéficiaires du contrat d'extension :

- ***coefficient [A compléter]***

Dans le cadre des classifications instituées par les avenants n° 1 du 2 novembre 2010 et n° 2 du 21 avril 2015 à la convention collective nationale du 10 juillet 1956 la définition des bénéficiaires de l'extension demeure :

- **Coefficient [A compléter]**

Date d'effet :

- **1<sup>er</sup> [A compléter] 2016**

Les bases de cotisations - assiette et taux- ne sont pas modifiées.

Le Directeur Général

## EXPLOITATIONS FRIGORIFIQUES

Avenants n° 1 du 2 novembre 2010 et n° 2 du 21 avril 2015  
à l'accord du 13 novembre 1992 relatif aux classifications

### **CADRES – ARTICLE 4** (Extraits des définitions)

|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                | <b>Coefficients</b> |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------|
| <p><b><u>CADRE DE DIRECTION</u></b></p> <p>Il participe à la définition des politiques dans son domaine d'expertise (commerce, ressources humaines, finances,...) et est garant de leur application au sein de l'entreprise. Il coordonne les équipes dédiées à ce domaine et peut manager une équipe...</p>                                                                                                                                   | <b>405</b>          |
| <p><b><u>DIRECTEUR DE SITE(S)</u></b></p> <p>Il dirige dans toutes ses dimensions (technique, commerciale, financière, humaine et sociale) un ou plusieurs sites...</p>                                                                                                                                                                                                                                                                        | <b>405</b>          |
| <p><b><u>RESPONSABLE ADMINISTRATION DES VENTES (avec management)</u></b></p> <p>Il organise ou réalise la gestion des contrats de vente depuis la réception des demandes jusqu'à la livraison des produits... définit les procédures administratives de traitement des demandes... manage l'équipe administration des ventes, coordonne l'activité du service, analyse les supports de suivi d'activité et propose des axes d'évolution...</p> | <b>355</b>          |
| <p><b><u>RESPONSABLE COMMERCIAL (avec management)</u></b></p> <p>Il assure un développement et la pérennité du chiffre d'affaires dans le respect de la politique commerciale... manage l'équipe commerciale..., coordonne les campagnes de revalorisation tarifaire de son périmètre...</p>                                                                                                                                                   | <b>355</b>          |
| <p><b><u>RESPONSABLE COMPTABILITE – NIVEAU 2</u></b></p> <p>Il coordonne les opérations comptables..., manage l'équipe comptabilité..., établit le budget du service et participe à l'élaboration des budgets des établissements et des filiales...</p>                                                                                                                                                                                        | <b>355</b>          |
| <p><b><u>RESPONSABLE CONTROLE DE GESTION (avec management)</u></b></p> <p>Il assure l'élaboration des budgets en collaboration avec les responsables des entités concernées... coordonne les travaux des contrôleurs de gestion, assure le contrôle de gestion opérationnel de son périmètre... élabore les outils nécessaires au pilotage de l'activité...</p>                                                                                | <b>355</b>          |

## EXPLOITATIONS FRIGORIFIQUES

Avenants n° 1 du 2 novembre 2010 et n° 2 du 21 avril 2015  
à l'accord du 13 novembre 1992 relatif aux classifications

### CADRES – ARTICLE 4 (Extraits des définitions)

|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    | Coefficients |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------|
| <p><b><u>RESPONSABLE DES RESSOURCES HUMAINES</u></b></p> <p>Il est le garant du respect de la réglementation sociale et de la politique RH, à l'élaboration de laquelle il participe. Il assure un rôle de conseil auprès des managers sur son domaine de compétence et veille au développement des ressources humaines. Il peut manager l'équipe RH...</p>                                                                                                        | <b>355</b>   |
| <p><b><u>RESPONSABLE D'EXPLOITATION</u></b></p> <p>...il assure la maîtrise des dépenses relatives au fonctionnement de l'exploitation en menant à bien l'élaboration, le suivi et l'exécution du budget et par la mise en place d'actions correctives en cas de dérive...</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>NIVEAU 1</b> (voir article 36 – annexe I)</li> <li>- <b>NIVEAU 2</b></li> </ul> <p>Dans une entreprise de plus de 50 salariés,.....</p> | <b>355</b>   |
| <p><b><u>RESPONSABLE INFORMATIQUE</u></b></p> <p>Il est le garant du bon fonctionnement de l'ensemble du réseau informatique de l'entreprise, en s'assurant des mises à jour et de la maintenance nécessaire à la bonne utilisation de l'ensemble des outils informatiques. Il peut animer et contrôler une équipe...</p>                                                                                                                                          | <b>355</b>   |
| <p><b><u>RESPONSABLE METHODE ET PROCESS (avec management)</u></b></p> <p>Il assure l'évolution et la mise en œuvre des process des entrepôts dans un souci constant d'améliorer la coordination, la fiabilisation et la performance des activités. Il peut animer une équipe...</p>                                                                                                                                                                                | <b>355</b>   |
| <p><b><u>RESPONSABLE QUALITE HYGIENE, SECURITE ET ENVIRONNEMENT – QHSE – (avec management)</u></b></p> <p>Il est le garant du respect de la réglementation QHSE et de la politique associée dans l'entreprise. Il participe à l'élaboration de celle-ci. Il est le garant du maintien des certifications afférentes à son domaine. Il peut manager l'équipe du service QHSE de son périmètre...</p>                                                                | <b>355</b>   |

## EXPLOITATIONS FRIGORIFIQUES

Avenants n° 1 du 2 novembre 2010 et n° 2 du 21 avril 2015  
à l'accord du 13 novembre 1992 relatif aux classifications

### ARTICLE 36 – ANNEXE I

(Extraits des définitions)

|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           | Coefficients |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------|
| <p><b><u>ADMINISTRATEUR DES VENTES</u></b><br/>Il organise ou réalise, de manière autonome, la gestion des contrats de vente depuis la réception des demandes jusqu'à la livraison des produits. Il réalise l'interface entre les clients, les services internes et les intervenants externes. Il assure la confidentialité des informations et données portées à sa connaissance....</p>                                                                 | 255          |
| <p><b><u>ASSISTANT DE DIRECTION OU SECRETAIRE DE DIRECTION</u></b><br/>Il assure le suivi des dossiers du responsable qu'il assiste ainsi que la gestion des relations internes et externes... peut prendre en charge le suivi complet de certains dossiers administratifs...</p>                                                                                                                                                                         | 225          |
| <p><b><u>CHEF D'EQUIPE – NIVEAU 2</u></b><br/><b><u>OU RESPONSABLE ADMINISTRATIF D'EXPLOITATION – NIVEAU 2</u></b><br/>Il anime une équipe d'opérateurs et/ou d'administratifs et supervise au quotidien l'ensemble des tâches qui leur sont confiées....</p>                                                                                                                                                                                             | 205          |
| <p><b><u>COMMERCIAL</u></b><br/>Il réalise, de manière autonome, le traitement commercial et administratif des tâches allouées au service commercial dans un objectif de qualité et de mise à jour des tableaux de bord... Il participe à la communication des informations techniques sur les produits et services de l'entreprise auprès des clients. Il est polyvalent...</p>                                                                          | 255          |
| <p><b><u>CONTROLEUR DE GESTION</u></b><br/>Il conçoit et met en œuvre, de manière autonome, des méthodes et outils de gestion permettant de mesurer l'efficacité de l'utilisation des ressources de l'entreprise. Il participe à l'élaboration des budgets. Il est garant de la comptabilité analytique. Il est polyvalent et peut participer à d'autres activités de gestion...</p>                                                                      | 255          |
| <p><b><u>RESPONSABLE COMPTABILITE OU COMPTABLE UNIQUE</u></b><br/>Il supervise toutes les tâches propres à la gestion comptable et financière de l'entreprise : tenue des livres comptables, facturation, arrêtés mensuels,... Il exerce un travail de veille sur son domaine...</p>                                                                                                                                                                      | 255          |
| <p><b><u>RESPONSABLE D'ACTIVITE</u></b><br/>Il organise et suit l'activité des équipes placées sous sa responsabilité... Il répond aux demandes quotidiennes du client..., participe à la gestion et à l'optimisation des flux de marchandises...</p>                                                                                                                                                                                                     | 235          |
| <p><b><u>RESPONSABLE D'EXPLOITATION</u></b><br/>...il assure la maîtrise des dépenses relatives au fonctionnement de l'exploitation en menant à bien l'élaboration, le suivi et l'exécution du budget et par la mise en place d'actions correctives en cas de dérive...</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>NIVEAU 1</b><br/>Dans une entreprise de moins de 50 salariés,....</li> <li>- <b>NIVEAU 2</b> (voir cadres – Article 4)</li> </ul> | 245          |

## EXPLOITATIONS FRIGORIFIQUES

Avenants n° 1 du 2 novembre 2010 et n° 2 du 21 avril 2015  
à l'accord du 13 novembre 1992 relatif aux classifications

### **ARTICLE 36 – ANNEXE I**

(Extraits des définitions)

|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           | <b>Coefficients</b> |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------|
| <p><b><u>RESPONSABLE PAIE</u></b></p> <p>Il est garant du bon déroulement et de la bonne application du processus paie dans le respect de la réglementation du travail et de la politique RH de l'entreprise. Il planifie, réalise et contrôle mensuellement le processus de déroulement de la paie, de la saisie à la centralisation comptable à la clôture....</p>                                      | <b>255</b>          |
| <p><b><u>RESPONSABLE TECHNIQUE</u></b></p> <p>Il assure la continuité du fonctionnement des installations et du matériel du site ainsi que la sécurité des biens et des personnes, conformément aux exigences réglementaires en matière d'hygiène et de sécurité et veille au respect des procédures propres à l'entreprise...</p>                                                                        | <b>245</b>          |
| <p><b><u>TECHNICIEN DE MAINTENANCE – NIVEAU 3</u></b></p> <p>Il effectue la surveillance, l'entretien et le dépannage courant notamment des organes mécaniques et électriques des installations de production frigorifique, d'équipements et du bâtiment dans son domaine de compétence....</p>                                                                                                           | <b>205</b>          |
| <p><b><u>TECHNICIEN INFORMATIQUE</u></b></p> <p>Il participe à la gestion des réseaux informatiques et leur sécurité, assiste les responsables sur son domaine d'expertise... participe à l'exploitation du service informatique et répond aux demandes utilisateurs...</p>                                                                                                                               | <b>255</b>          |
| <p><b><u>TECHNICIEN METHODE ET PROCESS</u></b></p> <p>Il met en œuvre de manière autonome les process des entrepôts dans un souci constant d'améliorer la coordination, la fiabilisation et la performance des activités. Il participe aussi à la démarche d'amélioration continue de son périmètre (productivité, organisation...)...</p>                                                                | <b>255</b>          |
| <p><b><u>TECHNICIEN PAIE</u></b></p> <p>Il applique les processus de déroulement de la paie à partir des éléments collectés et vérifiés, ainsi que les dispositifs législatifs et réglementaires en vigueur. Il participe également à tout ou partie des tâches afférentes à la gestion administrative du personnel...</p>                                                                                | <b>225</b>          |
| <p><b><u>TECHNICIEN QUALITE</u></b></p> <p>Il est un relais terrain entre le service qualité et les sites, et contribue, de manière autonome, au respect de la politique et de la réglementation en matière d'hygiène, de sécurité des biens et des personnes et à la sécurité sanitaire. Il assiste, le cas échéant, le responsable qualité hygiène, sécurité et environnement dans ses fonctions...</p> | <b>255</b>          |

## **CENTRES DE CONDITIONNEMENT, COMMERCIALISATION ET TRANSFORMATION DES ŒUFS ET INDUSTRIES EN PRODUITS D'ŒUFS**

*Avenant n° 1 du 18 août 2015 à l'accord du 2 avril 2002 conclu dans  
le cadre de la convention collective nationale du 10 mai 1999*

N° CC : 3184  
N° IDCC : 2075

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

Activités portant sur l'emballage d'œufs et la transformation d'œufs.

#### **Numéros NAF 1993**

15.8V en partie  
51.3G en partie

#### **Numéros NAF 2008 supposés**

10.89Z en partie  
46.33Z en partie

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

**PERSONNELS VISES** : Ensemble des salariés.

### **PRESENTATION DU TEXTE**

Composés de neuf niveaux subdivisés en trois échelons intermédiaires, les classements reposent sur quatre critères classants étalonnés sur huit degrés. Une liste d'emplois repères non exhaustive complète ce dispositif (cf. annexe 4).

*Pour des raisons pratiques, l'intégralité des définitions de ces critères n'a pas été reprise ; en cas de besoin, les institutions peuvent les demander au service classifications (cf. annexe 3).*

## DECISIONS PRISES

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

### 1) Cadres – Article 4.

Les personnels classés à partir du **niveau VII – échelon 1** doivent être affiliés au titre de l'article 4 de la convention collective nationale du 14 mars 1947 (cf. annexes 1, 2 et 4).

### 2) Assimilés cadres – Article 4 bis.

Le seuil de l'article 4 bis est fixé au **niveau VI – échelon 2** (cf. annexes 1, 2 et 4).

### 3) Article 36 – annexe I.

Le **niveau V – échelon 1** a été retenu comme seuil de l'extension (cf. annexes 1, 2 et 4).

## DISPOSITIONS PRATIQUES

### - Transposition des critères article 36

La commission administrative a décidé que sur délégation de sa part, tous les précédents critères article 36 seraient transposés, après une étude effectuée cas par cas, par les services de l'Agirc selon le principe de la répartition, notamment dans le respect de l'étendue du contrat initial (cf. questionnaire joint).

### - Clause de sauvegarde.

Cette disposition est prévue pour éviter l'exclusion du régime des participants reclassés sous la limite de leur groupe actuel de cotisants.

### - Codification des contrats article 36 sur les fichiers nationaux

Les institutions de retraite complémentaire devront porter les mentions suivantes après transposition des anciens critères ou lors de la conclusion de nouveaux contrats.

| Contrats complémentaires Article 36 |              |              |               |
|-------------------------------------|--------------|--------------|---------------|
| Numéro IDCC                         | Seuils       |              | Date d'effet* |
|                                     | Minimum      | Maximum      |               |
| 2075                                | niv V ech 1  | niv VI ech 1 | 01/10/2016    |
|                                     | niv V ech 2  | niv VI ech 1 |               |
|                                     | niv V ech 3  | niv VI ech 1 |               |
|                                     | niv VI ech 1 | niv VI ech 1 |               |

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

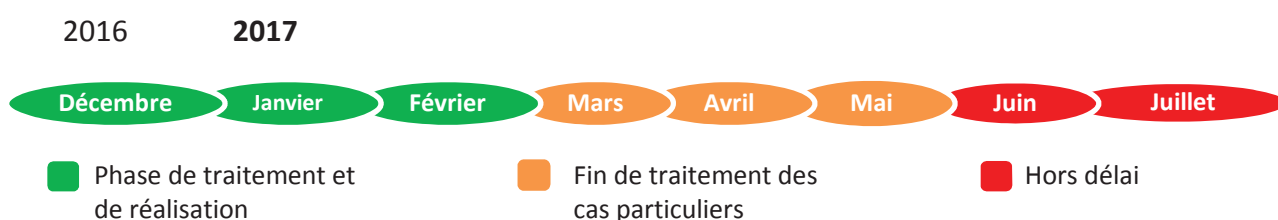
Il appartient aux institutions de demander à la DSI - RC - CSN le flux dénommé : RCLFAURA

## - Devoir d'information aux entreprises et délai de traitement

### Processus de traitement

1.- Les institutions de retraite complémentaire doivent adresser un courrier à leurs adhérentes déclarant ou non des participants dans les différents groupes de cotisants, pour les aviser des décisions des instances de l'Agirc sur la classification de branche (cf. modèle spécifique joint) en leur joignant la liste d'emplois extraite de la base Affilia qui sera mise à disposition dès que possible sur le site Internet [www.agirc-arrco.fr](http://www.agirc-arrco.fr), et s'il y a lieu un questionnaire de transposition du critère article 36.

2.- Les institutions de retraite complémentaire doivent effectuer les extractions de fichiers et informer les entreprises concernées dans un délai de **6 mois**.



3.- Le nombre de sociétés destinataires et la date d'envoi des documents doivent être reportés dans un tableau de suivi.

4.- Les questionnaires de transposition complétés par les entreprises doivent être transmis au service classifications dans les meilleurs délais, les institutions devant impérativement vérifier au préalable la cohérence et la validité des renseignements communiqués.

**DATE D'EFFET** : 1<sup>er</sup> octobre 2016 sans remise en cause des affiliations anticipées, conformes à ces dispositions.

PJ. : Lettre-spécifique + coupon-réponse  
questionnaire  
4 annexes



**LETTRE SPECIFIQUE À ADRESSER PAR LES INSTITUTIONS DE RETRAITE DES CADRES À LEURS ADHERENTES DE LA PROFESSION DES CENTRES DE CONDITIONNEMENT, COMMERCIALISATION ET TRANSFORMATION DES ŒUFS ET INDUSTRIES EN PRODUITS D'ŒUFS**

Madame, Monsieur

Nous vous informons qu'après avoir examiné les classifications instituées par l'avenant du n° 1 du 18 août 2015 à l'accord du 2 avril 2002 conclu dans le cadre de la convention collective nationale des centres de conditionnement, commercialisation et transformation des œufs et industries en produits d'œufs du 10 mai 1999, la commission administrative de l'Agirc composée de manière paritaire a défini les participants au régime de retraite des cadres.

En liaison avec les représentants de la profession, il a été décidé qu'à compter du 1<sup>er</sup> octobre 2016, tous les personnels cadres classés à partir du niveau VII – échelon 1 devraient être affiliés au titre de l'article 4 de la convention collective nationale du 14 mars 1947.

Les personnels positionnés au niveau VI – échelons 2 et 3 doivent être affiliés en tant qu'assimilés cadres au sens de l'article 4 bis de la convention.

Pour les contrats complémentaires, la limite en dessous de laquelle aucune affiliation au régime ne peut être admise au titre de l'article 36 - annexe I, a été fixée au niveau V – échelon 1.

*\*Votre entreprise ayant déjà conclu un tel contrat défini à partir du (niveau..., échelon...), il importe d'actualiser celui-ci en application de ces textes. Pour ce faire, nous vous demandons de compléter le questionnaire ci-joint et de nous le retourner. La transposition de cet 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 reporter pour connaître les salariés devant être inscrits au régime de retraite des cadres<sup>①</sup>.

Les participants qui seraient reclassés sous le seuil retenu pour leur groupe de cotisants initial, resteront affiliés au régime tant qu'ils occupent le même emploi dans votre entreprise.

Vous pouvez consulter le site Internet [www.agirc-arrco.fr](http://www.agirc-arrco.fr) ([Retraite complémentaire : affiliation des salariés](#)) pour obtenir d'autres informations d'ordre général.

Enfin, dans l'hypothèse où votre société se référerait à une classification de branche différente, il y aurait lieu de nous indiquer l'intitulé de la convention collective appliquée en nous précisant la date depuis laquelle il y est fait référence, afin de nous permettre la mise à jour de votre dossier et l'envoi de la documentation correspondante (cf. coupon-réponse ci-joint)<sup>②</sup>.

Nos services restant à votre disposition pour répondre à vos interrogations sur votre dossier, nous vous prions d'agréer,.....

PJ.

\* Uniquement pour les sociétés ayant un contrat article 36

① Il s'agit de la liste d'emplois qui figure sur la base AFFILIA. - ② Coupon-réponse

**COUPON-REPONSE A RETOURNER COMPLETE ET SIGNE**  
*par les sociétés n'appliquant pas la convention collective nationale  
des centres de conditionnement, commercialisation et transformation des œufs  
et industries en produits d'œufs (IDCC 2075)*

INSTITUTION : .....

Service : .....      Gestionnaire : .....

RAISON SOCIALE DE L'ENTREPRISE .....

N° SIREN/SIRET : .....      N° ADHESION : .....

Applique la convention collective nationale : .....

N° IDCC : ..... depuis le .....

**Cachet de l'entreprise**

**Signature et qualité du signataire**

**QUESTIONNAIRE**

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

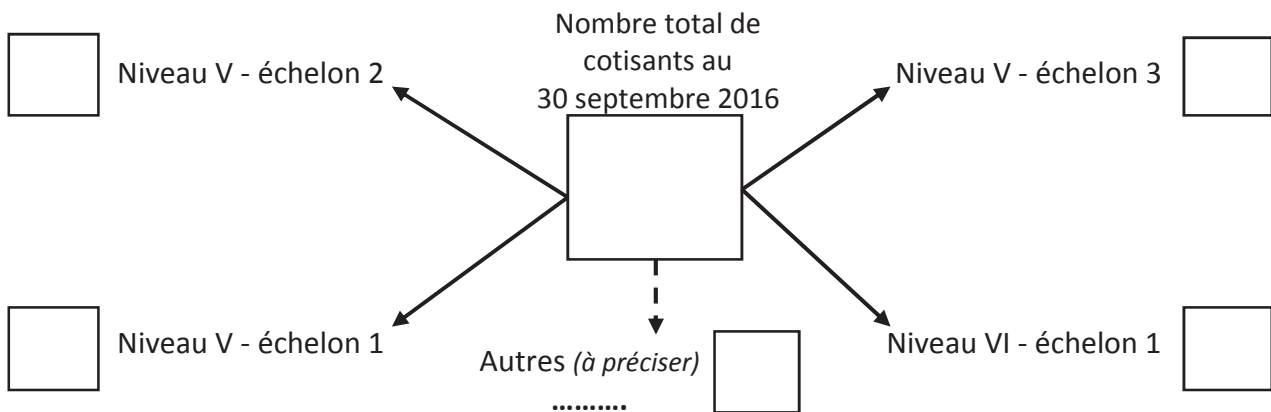
|                                               |                      |
|-----------------------------------------------|----------------------|
| <b>A REMPLIR PAR L'INSTITUTION</b>            |                      |
| <b>RAISON SOCIALE DE L'ENTREPRISE</b> : ..... |                      |
| .....                                         |                      |
| <b>NUMERO SIREN/SIRET</b> : .....             | <b>N°ADH</b> : ..... |
| <b>CRITERE ARTICLE 36 A MODIFIER</b> : .....  |                      |

**IMPORTANT**

A l'exception du point ④ facultatif, toutes les rubriques ci-dessous doivent être renseignées par l'employeur. En l'absence d'effectif dans un classement, indiquer : "0"

① Effectif total (cadres/non cadres) de l'entreprise au **30 septembre 2016**.

② Répartition des salariés relevant de la catégorie **ARTICLE 36** au **30 septembre 2016**, du fait que leur classement à cette date répondait à la définition de l'extension ; reclassement des intéressés au 1<sup>er</sup> octobre 2016 dans les nouveaux niveaux et échelons de la classification en vigueur.



③ Répartition de **TOUS** les salariés qui n'étaient pas affiliés au régime de retraite des cadres au 30 septembre 2016, du fait que leur classement à cette date ne répondait pas à la définition de la catégorie **ARTICLE 36** ; combien parmi ceux-ci ont-ils été reclassés au 1<sup>er</sup> octobre 2016, dans les positionnements mentionnés ci-après :

|                                                                              |                                                                               |
|------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------|
| Niveau V - échelon 1 <input style="width: 50px; height: 25px;" type="text"/> | Niveau V - échelon 2 <input style="width: 50px; height: 25px;" type="text"/>  |
| Niveau V - échelon 3 <input style="width: 50px; height: 25px;" type="text"/> | Niveau VI - échelon 1 <input style="width: 50px; height: 25px;" type="text"/> |

④ Eventuellement, **Niveau**  et **échelon**  souhaités par l'entreprise.

Date :  Cachet de l'entreprise  Signature et qualité du signataire

**CENTRES DE CONDITIONNEMENT, COMMERCIALISATION ET  
TRANSFORMATION DES ŒUFS ET INDUSTRIES EN PRODUITS D'ŒUFS**

*Avenant n° 1 du 18 août 2015 à l'accord du 2 avril 2002 conclu dans  
le cadre de la convention collective nationale du 10 mai 1999*

**ARTICLE 4-CADRES, ARTICLE 4 bis-ASSIMILES CADRES, ARTICLE 36-ANNEXE I**

**SYNTHESE DES CLASSIFICATIONS**

| CATEGORIES         | NIVEAUX | ECHELONS | GROUPES DE COTISANTS  |
|--------------------|---------|----------|-----------------------|
| Employés/Ouvriers  | I       | 1        | Hors régime           |
|                    |         | 2        |                       |
|                    |         | 3        |                       |
|                    | II      | 1        |                       |
|                    |         | 2        |                       |
|                    |         | 3        |                       |
|                    | III     | 1        |                       |
|                    |         | 2        |                       |
|                    |         | 3        |                       |
|                    | IV      | 1        |                       |
|                    |         | 2        |                       |
|                    |         | 3        |                       |
| Agents de maîtrise | V       | 1        | Article 36 – annexe I |
|                    |         | 2        |                       |
|                    |         | 3        |                       |
|                    | VI      | 1        | Article 4 bis         |
|                    |         | 2        |                       |
|                    |         | 3        |                       |
| Cadres             | VII     | 1        | Article 4             |
|                    |         | 2        |                       |
|                    |         | 3        |                       |
|                    | VIII    | 1        |                       |
|                    |         | 2        |                       |
|                    |         | 3        |                       |
|                    | IX      | 1        |                       |
|                    |         | 2        |                       |
|                    |         | 3        |                       |

## CENTRES DE CONDITIONNEMENT, COMMERCIALISATION ET TRANSFORMATION DES ŒUFS ET INDUSTRIES EN PRODUITS D'ŒUFS

*Avenant n° 1 du 18 août 2015 à l'accord du 2 avril 2002 conclu dans  
le cadre de la convention collective nationale du 10 mai 1999*

### ARTICLE 4-CADRES, ARTICLE 4 bis-ASSIMILES CADRES, ARTICLE 36-ANNEXE I

#### GRILLE DE CLASSIFICATION

| CATEGORIE                 | NOMBRE DE<br>POINTS OBTENUS | NIVEAU A<br>RETENIR |
|---------------------------|-----------------------------|---------------------|
| <b>Employés/Ouvriers</b>  | 4 à 6                       | <b>I</b>            |
|                           | 7 à 9                       | <b>II</b>           |
|                           | 10 à 12                     | <b>III</b>          |
|                           | 13 à 15                     | <b>IV</b>           |
| <b>Agents de maîtrise</b> | 16 à 18                     | <b>V</b>            |
|                           | 19 à 21                     | <b>VI</b>           |
| <b>Cadres</b>             | 22 à 25                     | <b>VII</b>          |
|                           | 26 à 29                     | <b>VIII</b>         |
|                           | 30 à 32                     | <b>IX</b>           |

#### EVOLUTION AU SEIN DES ECHELONS

**Echelon 1** : correspondant à la période d'acquisition progressive de l'ensemble des compétences requises pour le bon exercice de la fonction dévolue à l'emploi, que l'accès s'effectue à partir d'une embauche externe ou d'une promotion interne.

**Echelon 2** : correspond, après la période d'adaptation à la complète connaissance du poste et à la bonne exécution de l'ensemble des fonctions.

**Echelon 3** : L'attribution est laissée en principe à l'appréciation de l'employeur.  
Elle correspond à la parfaite maîtrise professionnelle d'un ou plusieurs métiers avec, par exemple, la capacité à tenir habituellement plusieurs des postes de même niveau (polyactivité).

## CENTRES DE CONDITIONNEMENT, COMMERCIALISATION ET TRANSFORMATION DES ŒUFS ET INDUSTRIES EN PRODUITS D'ŒUFS

*Avenant n° 1 du 18 août 2015 à l'accord du 2 avril 2002 conclu dans  
le cadre de la convention collective nationale du 10 mai 1999*

### ARTICLE 4-CADRES, ARTICLE 4 bis-ASSIMILES CADRES, ARTICLE 36-ANNEXE I

#### EXEMPLE DE CRITERE CLASSANT (extraits du texte)

#### DEGRE D'AUTONOMIE ET DE COMPLEXITE

**Autonomie** : Liberté pour un individu de disposer librement de soi. Marge de manœuvre dans la situation de travail.

**Complexité** : Caractère de ce qui est difficile, de ce qui contient plusieurs éléments différents. Ce critère appréhende le degré de liberté dont jouit le titulaire par rapport aux consignes, directives,... et la difficulté des situations qu'il peut rencontrer.

| Degrés   |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
|----------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>1</b> | Reçoit des consignes orales ou écrites très simples dont la bonne exécution est contrôlable immédiatement. Une attention minimale de surveillance est requise. Absence de marge de manœuvre.                                                                                                                                                                                                            |
| <b>2</b> | Reçoit des consignes simples, précises (check-list ou instructions). Doit respecter strictement les procédures et modes opératoires préalablement définis. Doit alerter en cas d'anomalies constatées.                                                                                                                                                                                                  |
| <b>3</b> | Nécessité d'interprétation correcte d'informations pouvant s'étendre à d'autres services ainsi que la prise d'initiatives limitées dans le cadre de consignes générales et la rédaction adéquate à différents aléas. Doit savoir détecter les anomalies, porter un diagnostic simple sur des dysfonctionnements ou aléas répétitifs et connus et alerter son supérieur si nécessaire.                   |
| <b>4</b> | Dans le cadre de consignes générales, le degré d'autonomie s'exerce sur l'ensemble des moyens connus à mettre en œuvre après analyse et interprétation des informations, ainsi que la recherche de solutions adaptées aux difficultés rencontrées.                                                                                                                                                      |
| <b>5</b> | La complexité des travaux assurés requiert une part importante d'initiative dans le choix des moyens et méthodes plus appropriés et normalement connus. Est également capable de rechercher un mode opératoire face à une situation imprévue, avec le cas échéant, des ajustements et adaptations indispensables relevant de son domaine de compétence afin d'atteindre des objectifs fixés à l'avance. |
| <b>6</b> | L'exécution de la fonction nécessite un fort degré d'initiative s'exprimant essentiellement par la prise de décisions ayant des conséquences durables sur le personnel, les moyens, les matières et les coûts. Cela implique généralement la recherche spontanée des informations nécessaires. L'activité est caractérisée par la réalisation d'objectifs à terme.                                      |
| <b>7</b> | Très grande autonomie avec exercice des pouvoirs et des responsabilités de l'employeur en choisissant les méthodes et procédés à partir des moyens adéquats souvent prédéfinis pour réaliser les objectifs et mettre en œuvre la stratégie de l'entreprise.                                                                                                                                             |
| <b>8</b> | Totale autonomie avec exercice des pouvoirs et des responsabilités de l'employeur pour mettre en œuvre la politique générale de l'entreprise.                                                                                                                                                                                                                                                           |

## CENTRES DE CONDITIONNEMENT, COMMERCIALISATION ET TRANSFORMATION DES ŒUFS ET INDUSTRIES EN PRODUITS D'ŒUFS

*Avenant n° 1 du 18 août 2015 à l'accord du 2 avril 2002 conclu dans  
le cadre de la convention collective nationale du 10 mai 1999*

### ARTICLE 4-CADRES, ARTICLE 4BIS-ASSIMILES CADRES, ARTICLE 36-ANNEXE I

#### EMPLOIS REPERES

|                                                                                                            | 02.04.2002<br>18.08.2015        |                       |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------|-----------------------|
| - CHEF D'EQUIPE AVEC le cas échéant CONDUITE D'INSTALLATION                                                | Niv. IV - 1 et 2<br>Niv. IV - 3 | Hors régime           |
| - RESPONSABLE EXPEDITION                                                                                   | Niv. IV - 1 et 2<br>Niv. IV - 3 | Hors régime           |
| - AGENT DE MAINTENANCE QUALIFIE                                                                            | Niv. IV - 1, 2 et 3             | Hors régime           |
| - CONTROLEUR QUALITE/LABORANTIN QUALIFIE                                                                   | Niv. IV - 1 et 2<br>Niv. IV - 3 | Hors régime           |
| - ASSISTANT(E) COMMERCIAL(E) IMPORT-EXPORT                                                                 | Niv. IV - 1 et 2<br>Niv. IV - 3 | Hors régime           |
| - COMPTABLE                                                                                                | Niv. V - 1, 2 et 3              | Art. 36               |
| - RESPONSABLE D'ELEVAGE                                                                                    | Niv. V - 1, 2 et 3              | Art. 36               |
| - RESPONSABLE MAINTENANCE                                                                                  | Niv. VI - 1<br>Niv VI - 2 et 3  | Art. 36<br>Art. 4 bis |
| - RESPONSABLE QUALITE                                                                                      | Niv. VI - 1<br>Niv. VI - 2 et 3 | Art. 36<br>Art. 4 bis |
| - RESPONSABLE DE FABRICATION OU ADJOINT RESPONSABLE DE PRODUCTION (ASSISTANT)                              | Niv. VI - 1<br>Niv. VI - 2 et 3 | Art. 36<br>Art. 4 bis |
| - RESPONSABLE CENTRE DE CONDITIONNEMENT OU CASSERIE (sans responsabilité des achats matière et des ventes) | Niv. VII - 1, 2<br>et 3         | Art. 4                |
| - RESPONSABLE DES ACHATS                                                                                   | Niv. VII - 1, 2<br>et 3         | Art. 4                |
| - RESPONSABLE COMMERCIAL                                                                                   | Niv. VIII - 1, 2<br>et 3        | Art. 4                |
| - RESPONSABLE RECHERCHE ET DEVELOPPEMENT                                                                   | Niv. VIII - 1, 2<br>et 3        | Art. 4                |
| - RESPONSABLE CENTRE DE CONDITIONNEMENT OU CASSERIE (avec responsabilité achat et vente)                   | Niv. VIII - 1, 2<br>et 3        | Art. 4                |

## CAVES COOPERATIVES VINICOLES ET LEURS UNIONS

*Convention collective nationale du 22 avril 1986 modifiée  
par avenant n° 62 du 5 juin 2007 et actualisée par avenant n° 72 du 25 janvier 2012*

N° CC : 3604  
N° IDCC : 7005

### CHAMP D'APPLICATION PROFESSIONNEL

#### Numéros NAF 2008

**11.02A en partie**

**11.02B en partie**

Sont concernés les personnels des caves coopératives vinicoles, unions de caves coopératives et sociétés d'intérêt collectif agricole -SICA- vinicoles exerçant leurs fonctions :

- 1) au titre des activités de production, transformation, écoulement et vente de produits agricoles
  - vinification à partir des récoltes livrées par les associés coopérateurs ;
  - élaboration de moûts, moûts concentrés, jus de raisins, vins (vins sans indication géographique -VSIG-, vins bénéficiant d'une indication géographique protégée -IGP-, vins bénéficiant d'une appellation d'origine protégée -AOP-), vins tranquilles et effervescents (champagnisation), eaux-de-vie (distillation) ;
  - écoulement et vente, en vrac ou en conditionné, des produits issus de la production des associés coopérateurs.
- 2) au titre des opérations de services :
  - vinification, stockage, conditionnement, vente d'ordre et pour compte des associés coopérateurs.

**PROCEDURE** : Article 4 ter.

**PERSONNELS VISES** : Ensemble des salariés.

### PRESENTATION DU TEXTE

Les classifications sont composées d'une grille de positionnement des emplois pour l'ensemble des salariés comprenant cinq catégories. Les ingénieurs et cadres sont positionnés dans la catégorie V, elle-même scindée en deux niveaux, les cadres techniques, administratifs et commerciaux d'une part, les cadres dirigeants d'autre part.

Les techniciens et les agents de maîtrise relèvent de la catégorie IV (niveaux 1 et 2).

La catégorie III concerne les agents hautement qualifiés ; quant aux employés et ouvriers, ceux-ci sont respectivement positionnés dans les deux premières catégories.

Une liste non exhaustive d'exemples de postes illustre ces différentes catégories.



## DECISIONS PRISES

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

### **1.- Cadres – Article 4**

L'ensemble des salariés positionnés dans la **catégorie V (niveaux 1 et 2)** doivent être affiliés au titre de l'article 4 de la convention collective nationale du 14 mars 1947 (cf. annexes 2 et 3).

### **2.- Assimilés cadres – Article 4 bis**

Les salariés de la **catégorie IV** occupant les emplois de responsables de maintenance, contrôle laboratoire, secteur, vente par correspondance -VPC- ou entrepôt doivent être inscrits au régime au titre de l'article 4 bis de la convention collective nationale précitée (cf. annexes 1, 4 et 5).

## DISPOSITIONS PRATIQUES

### **- Clause de sauvegarde**

Cette disposition est prévue pour éviter l'exclusion du régime des participants reclassés sous la limite de leur groupe actuel de cotisants.

### **- Devoir d'information aux entreprises et processus de traitement**

1.- L'institution de retraite compétente, à savoir Agrica retraite-Agirc, doit adresser un courrier à ses adhérentes déclarant ou non des participants dans les différents groupes de cotisants, pour les aviser des décisions prises par les instances de l'Agirc sur la classification de branche (cf. modèle spécifique joint).

Celle-ci doit effectuer les extractions de fichiers et informer les organismes concernés dans un délai de 4 mois.

2016

2017



2.- Le nombre d'organismes destinataires et la date d'envoi des documents doivent être reportés dans un tableau de suivi.

**DATE D'EFFET** : 1<sup>er</sup> janvier 2017, sans remise en cause des affiliations anticipées qui seraient conformes à ces dispositions.

PJ. : Lettre-spécifique + coupon-réponse  
5 annexes

**LETTRE SPECIFIQUE À ADRESSER AUX CAVES COOPERATIVES VINICOLES ET LEURS UNIONS**

Madame, Monsieur le directeur,

Nous vous informons qu'après avoir examiné les classifications prévues par la convention collective nationale du 22 avril 1986 modifiée notamment par avenants n° 62 et 72 des caves coopératives vinicoles et leurs unions, la commission administrative de l'Agirc, composée de manière paritaire, a décidé qu'il en serait tenu compte pour définir les participants au régime de retraite complémentaire des cadres.

Il en résulte que les ingénieurs et cadres positionnés dans la catégorie V (niveaux 1 et 2) sont obligatoirement inscrits au titre de l'article 4 de la convention collective nationale du 14 mars 1947.

Les salariés de la catégorie IV occupant les emplois de responsable maintenance, responsable contrôle laboratoire, responsable secteur, responsable vente par correspondance (VPC) et responsable entrepôt doivent être affiliés selon les dispositions de l'article 4 bis de la convention précitée.

Les participants reclassés sous le seuil retenu pour leur groupe de cotisants, lors de la mise en place de ces classifications, restent affiliés au régime de retraite complémentaire des cadres tant qu'ils occupent les mêmes fonctions dans votre organisme.

Ces décisions prennent effet au 1<sup>er</sup> janvier 2017, sans remise en cause des affiliations anticipées qui seraient conformes à ces décisions.

Enfin, dans l'hypothèse où votre coopérative, union, SICA ou entreprise agricole se référerait à une classification de branche différente, il y aurait lieu de nous indiquer l'intitulé de la convention collective appliquée en nous précisant la date depuis laquelle il y est fait référence, afin de nous permettre la mise à jour de votre dossier (cf. coupon-réponse ci-joint).

Nos services restent à votre disposition pour répondre à vos interrogations sur ce dossier,

nous vous prions d'agréer,.....

**COUPON-REPONSE A RETOURNER COMPLETE ET SIGNE**

*par les caves coopératives, unions ou SICA vinicoles n'appliquant pas  
les classifications prévues par la convention collective nationale du 22 avril 1986 modifiée*

INSTITUTION : .....

.....

Service : ..... Gestionnaire : .....

.....

RAISON SOCIALE DE L'ORGANISME .....

.....

N° SIREN/SIRET : ..... N° ADHESION : .....

Applique la convention collective : .....

.....

N° IDCC : ..... depuis le.....

**Cachet de l'organisme**

**Signature et qualité du signataire**

## CAVES COOPERATIVES VINICOLES ET LEURS UNIONS

Convention collective nationale du 22 avril 1986 modifiée  
par avenant n° 62 du 5 juin 2007 et actualisée par avenant n° 72 du 25 janvier 2012

### SYNTHESE DES CLASSIFICATIONS

| CATEGORIE                                          | NIVEAU                                                       | GROUPES DE COTISANTS                                                                                                          |
|----------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| I<br>Ouvriers/Employés                             |                                                              | <b>Hors régime</b>                                                                                                            |
| II<br>Ouvriers et<br>Employés qualifiés            | 1<br>2                                                       |                                                                                                                               |
| III<br>Ouvriers et<br>Employés hautement qualifiés | 1<br>2                                                       |                                                                                                                               |
| IV<br>Techniciens et<br>Agents de maîtrise         | 1<br>2                                                       | <b>Article 4 bis</b><br>uniquement pour les emplois de<br>"responsables*", à l'exception de<br>celui de responsable de caveau |
| V<br>Ingénieurs et<br>Cadres                       | Techniques<br>administratifs<br>commerciaux<br><br>Direction | <b>Article 4</b>                                                                                                              |

\*responsables maintenance, contrôle laboratoire, secteur, vente par correspondance -VPC-, ou entrepôt.

## CAVES COOPERATIVES VINICOLES ET LEURS UNIONS

Convention collective nationale du 22 avril 1986 modifiée  
par avenant n° 62 du 5 juin 2007 et actualisée par avenant n° 72 du 25 janvier 2012

### CADRES – ARTICLE 4

(Extraits des définitions)

#### **A.- DEFINITIONS GENERALES**

##### CATEGORIE V - INGENIEURS, CADRES TECHNIQUES, ADMINISTRATIFS, COMMERCIAUX

Leurs fonctions s'exercent par rapport à la politique, les objectifs et la stratégie définis par l'entreprise... Elles réclament des compétences techniques et des aptitudes à la gestion d'un ou plusieurs secteurs d'activité de l'entreprise.

Les fonctions assumées requièrent des qualités d'animation, de motivation et de recherche d'adhésion. Elles s'exercent dans un espace d'autonomie et réclament la prise d'initiatives. Les décisions prises mettent en jeu leur responsabilité et ont des conséquences sur l'activité, les résultats de l'entreprise.

Dans l'exercice de leurs fonctions, les cadres et ingénieurs doivent remplir **au moins l'une des trois conditions suivantes** :

***Condition de commandement et d'animation*** : Exercice par délégation et sous leur responsabilité de fonctions de commandement et d'animation sur le personnel. Ces fonctions impliquent que le cadre ou l'ingénieur ait sous ses ordres et sous son contrôle le personnel qui relève de ses activités.

***Condition de technicité*** : Exercice de fonctions techniques nécessitant une compétence étendue et mettant en jeu des responsabilités. Ces fonctions requièrent la mise en œuvre de connaissances techniques attestées par un diplôme de l'enseignement supérieur ou un diplôme équivalent soit d'une qualification reconnue comme équivalente, soit par une longue expérience professionnelle.

***Condition de responsabilité*** : Bénéficie d'une délégation de pouvoir dans les limites de la compétence qui lui a été reconnue autorisant la prise de décisions engageant sa responsabilité personnelle. Les décisions prises ont des conséquences sur l'activité de l'entreprise dans un ou différents domaines.

##### CADRES DE DIRECTION

En plus des missions énumérées dans les définitions générales des ingénieurs et cadres, leur fonction consiste à mettre en œuvre la politique, les objectifs et la stratégie définis par l'entreprise et d'assurer la pérennité de cette dernière dans l'intérêt des associés coopérateurs et dans celui des salariés.

Les fonctions s'exercent sous l'autorité, le contrôle et la surveillance du conseil d'administration ou du directeur général, etc...

## CAVES COOPERATIVES VINICOLES ET LEURS UNIONS

*Convention collective nationale du 22 avril 1986 modifiée  
par avenant n° 62 du 5 juin 2007 et actualisée par avenant n° 72 du 25 janvier 2012*

### CADRES – ARTICLE 4

*(Extraits des définitions)*

#### **B.- EXEMPLES D'EMPLOIS**

*(Extraits)*

#### CATEGORIE V

##### INGENIEURS, CADRES TECHNIQUES, ADMINISTRATIFS, COMMERCIAUX

###### **RESPONSABLE DE CHAI OU MAITRE DE CHAI**

Il a la responsabilité de la bonne marche de l'ensemble des travaux du chai et de la discipline du personnel de chai dont il coordonne les travaux et veille à la bonne exécution de ces derniers...

###### **RESPONSABLE LABORATOIRE**

Il assure la responsabilité et le fonctionnement du laboratoire avec son équipe. Il participe à la gestion et à la formation du personnel, à la mise en place du système qualité du laboratoire...

###### **RESPONSABLE MARKETING ET COMMUNICATION**

Rattaché à la direction, il participe à la définition des orientations stratégiques de l'entreprise en termes de marque et de produit...

###### **RESPONSABLE DE SERVICE**

*(regroupe les anciennes appellations : chef de service comptabilité, du personnel, chef de bureau administratif...)*

Rattaché à la direction, il assure seul ou avec l'appui de son équipe le fonctionnement du service qui lui a été confié et met en œuvre la politique définie par l'entreprise...

##### CADRES DE DIRECTION

###### **DIRECTEUR ADJOINT**

###### **DIRECTEUR GENERAL**

###### **SOUS-DIRECTEUR**

## CAVES COOPERATIVES VINICOLES ET LEURS UNIONS

Convention collective nationale du 22 avril 1986 modifiée  
par avenant n° 62 du 5 juin 2007 et actualisée par avenant n° 72 du 25 janvier 2012

### ASSIMILES CADRES – ARTICLE 4 bis

*(Extraits des définitions)*

#### **A.- DEFINITIONS GENERALES**

##### CATEGORIE IV - TECHNICIENS ET AGENTS DE MAITRISE

Exerce son activité à partir d'objectifs spécifiques à atteindre à court terme, de programmes et d'instructions précisant les conditions d'organisation et les moyens dont il dispose.

L'agent de maîtrise est responsable de l'activité produite par le personnel relevant des niveaux I à III. Assure une responsabilité de commandement ou de surveillance du personnel.

Il peut assurer l'encadrement d'un groupe.

Le technicien exerce des responsabilités équivalentes en raison de compétences technique, administrative, comptable ou commerciale et de l'autonomie importante dans le poste quant à l'exécution des tâches à accomplir...

#### **B.- EMPLOIS RETENUS**

*(Extraits des définitions)*

##### **CATEGORIE IV**

###### **RESPONSABLE CONTROLE LABORATOIRE**

Il conçoit, définit, organise et met en œuvre les différentes procédures garantissant la qualité des produits. Il participe à l'amélioration de l'organisation de la production et des équipements de production...

###### **RESPONSABLE ENTREPOT**

Il gère tous les flux de produits finis entrant et sortant des entrepôts et assure la bonne gestion de l'entrepôt par l'encadrement du personnel et l'établissement des divers documents réglementaires...

###### **RESPONSABLE MAINTENANCE**

*(ancien chef d'atelier)*

Il assure l'ensemble des travaux de maintenance préventive et curative du parc des machines et équipements de l'entreprise. Il fait fonction de chef d'atelier, gère le personnel et le suivi des tableaux de bord du service...

###### **RESPONSABLE SECTEUR**

Rattaché à la direction, il met en œuvre la politique commerciale de l'entreprise sur le secteur relevant de sa compétence. Il propose et met en place un plan d'action afin d'améliorer les ventes...

###### **RESPONSABLE VENTE PAR CORRESPONDANCE -VPC-**

Rattaché à la direction, il met en œuvre la politique commerciale de l'entreprise sur le secteur de la vente par correspondance. Il propose et met en place un plan d'action afin d'améliorer les ventes et l'image de l'entreprise...

## CAVES COOPERATIVES VINICOLES ET LEURS UNIONS

*Convention collective nationale du 22 avril 1986 modifiée  
par avenant n° 62 du 5 juin 2007 et actualisée par avenant n° 72 du 25 janvier 2012*

### HORS REGIME

#### CATEGORIE IV

- AGENT TECHNIQUE ET RELATIONNEL
- ANIMATEUR DE VENTE
- ASSISTANT DE DIRECTION
- CHARGE DE VEILLE REGLEMENTAIRE (ENVIRONNEMENT, NORMES)
- COMPTABLE
- CONDUCTEUR DE LIGNE D'EMBOUTEILLAGE, CHEF DE CHAINE
- *RESPONSABLE CAVEAU OU MAGASIN*
- TECHNICIEN OU AGENT QUALITE PRODUIT
- TECHNICIEN ASSURANCE QUALITE
- TECHNICIEN DE CHAI OU CHEF CAVISTE
- TECHNICIEN COMMERCIAL
- TECHNICIEN CULTURE VIGNOBLE
- TECHNICIEN ENVIRONNEMENT
- TECHNICIEN INFORMATIQUE



## **EXPLOITATIONS AGRICOLES DU LOT (46)**

*Avenant n° 141 du 9 septembre 2013 à la  
convention collective du 6 mai 1969*

**N° IDCC : 9461**

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

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

Exploitations de polyculture, d'élevage, de viticulture, d'arboriculture, de cultures maraîchères, de champignonnières.

Entreprises de travaux agricoles et coopératives d'utilisation en commun de matériel agricole.

Fermes auberges et chasses privées dont l'activité comporte un prolongement agricole, à l'exception des gardes-chasse et des gardes-pêche.

**PERSONNELS VISES** : Ensemble des salariés.

### **PRESENTATION GENERALE**

L'avenant n° 141 du 9 septembre 2013 a été conclu à partir des définitions issues de l'accord national de méthode du 23 avril 2008 pour les cadres, les techniciens et les agents de maîtrise.

Ce texte reprend également les termes de l'avenant n° 1 du 23 avril 2008 à l'accord de méthode du 18 décembre 1992 sur la classification des emplois dits "non cadres". Néanmoins, des exemples d'emplois de responsables illustrent toujours l'échelon 2 du niveau IV des agents hautement qualifiés, ce critère étant précédemment retenu comme limite du groupe de cotisants relevant de l'article 36 – annexe I.

## **DECISIONS PRISES**

### **1) Cadres – Article 4**

Tous les personnels classés aux niveaux I et II doivent être affiliés au titre de l'article 4 de la convention collective nationale du 14 mars 1947 (cf. annexe 1).

### **2) Assimilés cadres – Article 4 bis**

Les techniciens et les agents de maîtrise (TAM) du niveau I – échelon 2 et du niveau II doivent être inscrits au régime, au titre de l'article 4 bis de la convention précitée (cf. annexe 2).

### **3) Article 36 – annexe I**

Compte tenu des exemples d'emplois de responsables illustrant l'échelon 2 du niveau IV des agents hautement qualifiés, ce critère reste, comme précédemment, la limite du groupe des cotisants à l'article 36 – annexe I (cf. annexe 3).

## **DISPOSITIONS PRATIQUES**

### **- Clause de sauvegarde**

Cette disposition a été prévue pour maintenir au régime les personnels reclassés sous la limite de leur groupe de cotisants actuel lors de la mise en œuvre de la nouvelle classification, tant qu'ils occupent des fonctions identiques dans la même exploitation ou entreprise agricole.

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

Les critères d'extension seront directement actualisés par l'institution de retraite compétente, à savoir Agricola-retraite Agirc. Les exploitations agricoles du Lot concernées en seront avisées avec l'envoi de la lettre-spécifique ci-annexée.

### **- Codification des contrats article 36 sur les fichiers nationaux**

Devront être portées les mentions suivantes pour les contrats actualisés ou lors de nouvelles adhésions.

| <b>CONTRATS COMPLEMENTAIRES ARTICLE 36</b> |                                 |                                    |                      |
|--------------------------------------------|---------------------------------|------------------------------------|----------------------|
| <b>Numéro IDCC</b>                         | <b>SEUILS</b>                   |                                    | <b>DATE D'EFFET*</b> |
|                                            | <b>MINIMUM</b>                  | <b>MAXIMUM</b>                     |                      |
| <b>9461</b>                                | niv IV ech 2<br>niv I ech 1 TAM | niv I ech 1 TAM<br>niv I ech 1 TAM | <b>01/01/2017</b>    |

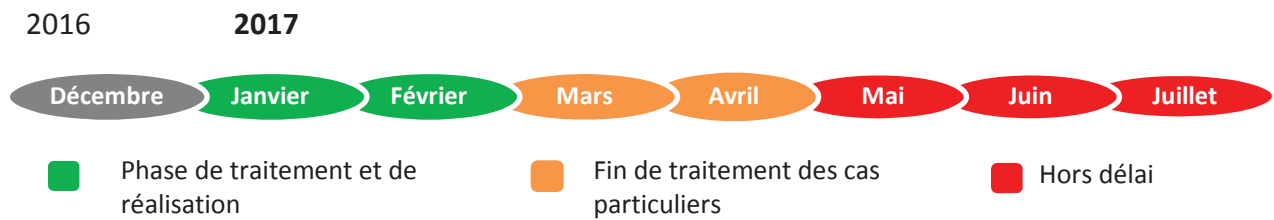
\* Date d'effet avant laquelle ces critères ne peuvent être validés.

Il appartient aux institutions de demander à la DSI-RC CSN le flux dénommé : RCLFAURA.

- **Devoir d'information aux entreprises ou exploitations agricoles et délai de traitement**

Les exploitations et entreprises agricoles du Lot concernées seront avisées par courrier des catégories de salariés qu'elles doivent affilier au régime de retraite des cadres au titre des articles 4, 4 bis et 36 – annexe I (cf. modèle de lettre spécifique ci-joint).

Cette information doit être donnée par l'institution de retraite compétente à savoir Agrica retraite Agirc dans un délai de 4 mois.



Le nombre d'exploitations et d'entreprises destinataires ainsi que la date d'envoi des documents doivent être reportés dans un tableau de suivi.

**DATE D'EFFET** : 1<sup>er</sup> janvier 2017.

PJ. : lettre-spécifique/coupon-Réponse  
3 annexes

**LETTRE SPECIFIQUE À ADRESSER AUX  
EXPLOITATIONS AGRICOLES DU LOT (46)**

Madame, Monsieur,

Nous vous informons qu'après avoir examiné les classifications prévues par l'avenant n° 141 du 9 septembre 2013 à la convention collective des exploitations agricoles du Lot du 6 mai 1969, la commission administrative de l'Agirc a décidé qu'il en serait tenu compte pour définir les participants au régime de retraite complémentaire des cadres.

Il en résulte que les personnels cadres positionnés dans les niveaux I et II sont obligatoirement inscrits au titre de l'article 4 de la convention collective nationale du 14 mars 1947.

Les techniciens et agents de maîtrise dont l'emploi est classé au niveau I – échelon 2 et au niveau II, doivent être affiliés selon les dispositions de l'article 4 bis de la convention précitée.

Les salariés aux fonctions positionnées dans le niveau IV – échelon 2 de la catégorie des agents hautement qualifiés ainsi que dans le niveau I – échelon 1 des techniciens et agents de maîtrise doivent cotiser au régime au titre de l'article 36 – annexe I.

Les participants reclassés sous le seuil retenu pour leur groupe de cotisants initial, lors de la mise en place de la nouvelle classification, restent affiliés au régime de retraite complémentaire des cadres tant qu'ils occupent les mêmes fonctions dans votre exploitation ou dans votre entreprise agricole.

Ces décisions prennent effet au 1<sup>er</sup> janvier 2017.

Enfin, dans l'hypothèse où votre exploitation ou entreprise agricole se référerait à une classification de branche différente, il y aurait lieu de nous indiquer l'intitulé de la convention collective appliquée en nous précisant la date depuis laquelle il y est fait référence, afin de nous permettre la mise à jour de votre dossier (cf. coupon-réponse joint).

Nos services restent à votre disposition pour répondre à vos interrogations sur votre dossier,

nous vous prions d'agréer, .....

**COUPON-REPONSE A RETOURNER COMPLETE ET SIGNE**  
*par les exploitations ou entreprises n'appliquant pas les classifications prévues par la convention collective des exploitations agricoles du Lot du 6 mai 1969 modifiée*

INSTITUTION : .....

Service : ..... Gestionnaire : .....

RAISON SOCIALE DE L'EXPLOITATION OU DE L'ENTREPRISE AGRICOLE.....

N° SIREN/SIRET : ..... N° ADHESION : .....

**Applique la convention collective :** .....

**N° IDCC :** ..... depuis le.....

**Cachet de l'exploitation  
ou de l'entreprise agricole**

**Signature et qualité du signataire**

## EXPLOITATIONS AGRICOLES DU LOT (46)

*Avenant n° 141 du 9 septembre 2013 à la  
convention collective du 6 mai 1969*

### CADRES – ARTICLE 4

#### DEFINITIONS GENERALES

*(Extraits des définitions)*

*Ces emplois correspondent aux référentiels des diplômés agricoles du niveau II ingénieurs agricoles.*

#### NIVEAU I

Salarié chargé d'une façon permanente de gérer l'ensemble d'un ou des services liés à l'entreprise dans le respect des moyens techniques et budgétaires qui lui sont alloués. Il administre suivant les directives générales et les grandes orientations définies en commun avec l'employeur.

Il prend des décisions opérationnelles qui peuvent avoir des **effets directs sur les résultats de l'entreprise ou de l'exploitation**. Il exécute les travaux en temps opportun et il s'entoure des compétences nécessaires pour conduire sa mission.

Il définit les indicateurs et tableaux de bord, les analyse et formule les conclusions pour l'amélioration de la bonne marche de l'entreprise.

Pour tenir cet emploi, il est nécessaire de justifier d'une expérience dans un poste à responsabilité.

#### NIVEAU II

Cadre qui **assure seul la bonne marche technique et administrative de l'entreprise**. Il 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.

Il détermine les orientations de l'exploitation et les moyens en personnel et matériel qu'il mettra en œuvre pour atteindre les objectifs fixés.

**Il prend des décisions qui ont un impact direct et primordial sur la marche globale de l'entreprise**, ses résultats, son image et sa pérennité.

Il représente l'entreprise auprès des clients, des fournisseurs et de l'administration. etc...

## EXPLOITATIONS AGRICOLES DU LOT (46)

Avenant n° 141 du 9 septembre 2013 à la  
convention collective du 6 mai 1969

### ASSIMILES CADRES – ARTICLE 4 bis

### TECHNICIENS ET AGENTS DE MAÎTRISE

#### DEFINITIONS GENERALES

(Extraits des définitions)

#### NIVEAU I

Emplois correspondant aux référentiels des diplômés agricoles du niveau III BTS agricole.

- *Echelon 2*

##### Technicien

A cet échelon, le technicien a une expérience professionnelle qui lui permet une **complète autonomie** et d'**anticiper certaines réactions ou résultats**.

Il maîtrise tous les aspects des travaux et missions qui lui sont confiés.

##### Agent de maîtrise

Outre les travaux et tâches professionnelles auxquels il participe ou qu'il assure compte tenu de ses **compétences techniques et de son expérience**, le salarié **organise et répartit les travaux de salariés qu'il encadre**.

Il relaie les instructions émanant de la direction et veille à faire remonter les problèmes et incompréhensions éventuels comme à informer des éléments positifs constatés.

Il doit faire respecter les consignes de sécurité données...

#### NIVEAU II

Emplois correspondant aux référentiels des diplômés agricoles du niveau III ou du niveau II BTS agricole ou ingénieurs agricoles.

##### Technicien

Le salarié agit en suivant les instructions établies périodiquement par l'employeur à partir des **orientations définies pour l'exploitation** et sur lesquelles il est **consulté**.

Ses compétences techniques et son expérience lui permettent de décider du moment adéquat pour la réalisation des travaux qu'il effectue avec une obligation d'**optimisation des moyens** dont il dispose.

Il procède à la mise à jour des informations nécessaires à la gestion des travaux et missions qui lui sont confiées.

Il participe aux réapprovisionnements de l'exploitation.

Il peut avoir des contacts réguliers avec des partenaires extérieurs de l'entreprise du fait de ses compétences et capacités techniques dans l'intérêt de l'exploitation comme pour assurer le maintien ou développement de ces capacités.

##### Agent de maîtrise

... à ce niveau l'agent de maîtrise procède aux modifications ponctuelles nécessaires dans l'équipe ou les équipes qu'il encadre afin d'assurer la poursuite des travaux aux exigences et dans les délais fixés.

Il porte une **appréciation sur la qualité du travail des salariés qu'il encadre** et la communique à la direction.

Il donne des indications sur les évolutions, orientations, besoins de formations professionnelles possibles des salariés qu'il encadre.

## EXPLOITATIONS AGRICOLES DU LOT (46)

Avenant n° 141 du 9 septembre 2013 à la  
convention collective du 6 mai 1969

### ARTICLE 36 – annexe I

#### DEFINITIONS GENERALES

##### NIVEAU I

Emplois correspondant aux référentiels des diplômes agricoles du niveau III BTS agricole.

- *Echelon 1*

##### Technicien

A ce niveau, le titulaire de l'emploi assure l'organisation et l'exécution des tâches et missions qui lui sont confiées, et dont il maîtrise tous les aspects techniques et d'analyses, à partir de directives et en fonction des résultats attendus.

Il est capable de réaliser une utilisation optimale des moyens mis à sa disposition.

En outre, il participe, sous la responsabilité d'un supérieur hiérarchique, à des missions complémentaires directement liées à son activité telles que relations avec des fournisseurs et clients, enregistrement et traitement de données sur informatique.

##### NIVEAU IV – Emplois hautement qualifiés

Emplois correspondant aux référentiels des diplômes agricoles du niveau IV - BAC professionnel.

- *Echelon 2*

L'exécution des opérations très qualifiées est faite en toute autonomie par le salarié qui maîtrise les process et procédures des travaux confiés.

Le salarié a l'expérience nécessaire pour apprécier la qualité des résultats attendus. **Il participe à la surveillance régulière du travail des autres salariés de l'exploitation.**

Il veille à bonne application des consignes de sécurité et au port des équipements individuels de protection fournis.

Il peut être conduit à faire des suggestions et des propositions au chef d'exploitation ou au supérieur hiérarchique pour l'amélioration de l'organisation du travail des salariés qu'il surveille.

##### **Exemples, notamment :**

- travaux en élevage et production végétale ;
- conducteur principal de moissonneuse-batteuse et de machine à vendanger, capable d'organiser le chantier ;
- vente ;
- travaux de vinification ;
- **fromager responsable de la production ;**
- **chef cuisinier d'une ferme-auberge ;**
- **responsable de fabrication conserverie ;**
- **commercialisation ;**
- **responsable administratif(ve).**



**EXPLOITATIONS ET ENTREPRISES DE LA  
PRODUCTION AGRICOLE DU VAR (83)**

*Avenant n° 117 du 27 octobre 2015 portant révision totale de la convention collective  
(précédemment dénommée des exploitations agricoles du Var) du 6 juillet 1972*

**N° IDCC : 9831**

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

**CHAMPS D'APPLICATION PROFESSIONNEL ET TERRITORIAL**

- Exploitations agricoles de cultures et d'élevages de quelque nature qu'elles soient, à l'exception des activités d'accoupage, d'aquaculture, de conchyliculture ;
- Etablissements de toute nature, dirigés par l'exploitant agricole, en vue de la transformation, du conditionnement et de la commercialisation des produits agricoles, lorsque ces activités constituent le prolongement de l'acte de production, ou des structures d'accueil touristique, situées sur l'exploitation ou dans les locaux de celle-ci, notamment d'hébergement et de restauration ;
- Coopératives d'utilisation de matériel agricole (CUMA).

Sont concernées les exploitations et entreprises agricoles ayant les activités précitées dont le siège social est situé dans le département du VAR.

**PERSONNELS VISES** : Ensemble des salariés.

**PRESENTATION DU TEXTE**

Les partenaires sociaux employeurs et salariés signataires de l'avenant n° 117 ont révisé la totalité de l'ancienne convention collective dont l'ensemble des classifications.

Les nouvelles classifications s'inscrivent dans le prolongement et l'adaptation de l'accord de méthode du 18 décembre 1992 modifié par avenant n° 1 du 23 avril 2008 sur la classification professionnelle des emplois dits "non cadres" et l'accord national de méthode du 23 avril 2008 relatif à la classification des techniciens, agents de maîtrise et cadres.

Ainsi, les définitions types données dans ces accords ont été reprises et précisées sous l'angle des critères suivants : type d'activité (*objet du travail-organisation-compétences*), autonomie (*contrôle-prescription*) et responsabilité (*initiative-impacts*).

Des exemples d'emplois ont été ajoutés au regard de chaque classement.

## **DECISIONS PRISES**

La commission administrative a donné son accord sur la prise en considération de ce texte comme suit :

### **1) Cadres – Article 4**

Par rapport à l'accord de méthode national, les deux niveaux de classements des personnels cadres ont été scindés en échelons.

Les définitions restent néanmoins très proches.

Les cadres des **niveaux 1 et 2** doivent être affiliés au titre de l'article 4 de la convention collective nationale du 14 mars 1947 (cf. annexe 1).

### **2) Assimilés cadres – Article 4 bis**

Ayant constaté que nonobstant la structure adoptée en critères, la classification des techniciens et des agents de maîtrise demeurerait calquée sur celle de l'accord de méthode de 2008, la commission administrative a décidé de fixer le seuil de l'article 4 bis au **niveau 1 - échelon 2** (cf. annexe 2).

### **3) Article 36 – annexe I**

Le seuil de l'article 36 - annexe I a été fixé au **niveau 1 - échelon 1** de la filière techniciens et agents de maîtrise (cf. annexe 3).

Cette position devient la seule donnant accès à ce troisième groupe de cotisants dans la mesure où les modifications ont bien été apportées à la classification du niveau 4 concernant les emplois hautement qualifiés des filières employés et ouvriers (cf. annexe 4).

## **DISPOSITIONS PRATIQUES**

### **1) Clause de sauvegarde**

Cette disposition a été prévue pour maintenir au régime les personnels reclassés sous leur groupe de participants lors de la mise en œuvre de la nouvelle classification, tant qu'ils occupent des fonctions identiques dans la même exploitation ou entreprise agricole.

### **2) Transposition des critères article 36**

Les critères d'extension seront directement actualisés par l'institution de retraite des cadres au niveau 1 - échelon 1 de la catégorie des techniciens et agents de maîtrise.

Les exploitations et entreprises agricoles en seront avisées avec l'envoi de la lettre-spécifique (ci-annexée).

### 3) Codification des contrats article 36 sur les répertoires nationaux

Devront être portées les mentions suivantes pour les contrats actualisés ou lors des nouvelles adhésions.

| CONTRATS COMPLEMENTAIRES ARTICLE 36 |                 |                 |               |
|-------------------------------------|-----------------|-----------------|---------------|
| Numéro IDCC                         | SEUILS          |                 | DATE D'EFFET* |
|                                     | MINIMUM         | MAXIMUM         |               |
| 9831                                | niv 1 ech 1 TAM | niv 1 ech 1 TAM | 01/10/2016    |

\* Date d'effet avant laquelle ces mentions ne peuvent être validées.

Il appartient aux institutions de demander à la DSI-RC CSN le flux dénommé : RCLFAURA.

### 4) Devoir d'information

Les exploitations et entreprises agricoles du Var concernées seront avisées par courrier des catégories de salariés qu'elles doivent affilier au régime de retraite des cadres au titre des articles 4, 4 bis et 36 - annexe I (cf. modèle de lettre spécifique ci-joint).

Cette information doit être donnée dans un délai de 4 mois.



Le nombre d'exploitations et d'entreprises destinataires ainsi que la date d'envoi doivent être reportés dans un tableau de suivi.

**DATES D'EFFET** : 1<sup>er</sup> octobre 2016 ou 1<sup>er</sup> janvier 2017 ou 1<sup>er</sup> avril 2017 au plus tard.

PJ. : 1 lettre-spécifique + coupon-réponse  
4 annexes

**LETTRE SPECIFIQUE À ADRESSER AUX  
EXPLOITATIONS ET ENTREPRISES DE LA PRODUCTION AGRICOLE DU VAR (Dépt. 83)**

Madame, Monsieur le Directeur,

Nous vous informons qu'après avoir examiné les classifications prévues par l'avenant n° 117 du 27 octobre 2015 à la convention collective du 6 juillet 1972 désormais dénommée des exploitations et entreprises de la production agricole du Var, la commission administrative de l'Agirc a décidé qu'il en serait tenu compte pour définir les participants au régime de retraite complémentaire des cadres, selon votre choix à compter du 1<sup>er</sup> octobre 2016 ou du 1<sup>er</sup> janvier 2017 ou du 1<sup>er</sup> avril 2017 au plus tard.

Il en résulte que les personnels cadres positionnés dans les niveaux 1 et 2 quel que soit leur échelon, seront obligatoirement inscrits au titre de l'article 4 de la convention collective nationale du 14 mars 1947.

Les techniciens et les agents de maîtrise dont l'emploi est classé au niveau 1 - échelon 2 et au niveau 2 doivent être affiliés selon les dispositions de l'article 4 bis de la convention précitée.

Les salariés aux fonctions positionnées dans le niveau 1 - échelon 1 des techniciens et agents de maîtrise doivent cotiser au régime au titre de l'article 36 - annexe I.

Les participants reclassés sous le seuil retenu pour leur groupe de cotisants initial, lors de la mise en place de la nouvelle classification, restent affiliés au régime de retraite complémentaire des cadres tant qu'ils occupent les mêmes fonctions dans votre exploitation ou dans votre entreprise agricole.

Vous pouvez consulter le site Internet [www.agirc-arrco.fr](http://www.agirc-arrco.fr) ([Retraite complémentaire : affiliation des salariés](#).) pour obtenir d'autres informations d'ordre général.

Enfin, dans l'hypothèse où votre exploitation ou entreprise agricole se référerait à une classification de branche différente, il y aurait lieu de nous indiquer l'intitulé de la convention collective appliquée en nous précisant la date depuis laquelle il y est fait référence, afin de nous permettre la mise à jour de votre dossier (cf. coupon-réponse ci-joint).

Nos services restent à votre disposition pour répondre à vos interrogations sur votre dossier,  
nous vous prions d'agréer,.....

PJ.

**COUPON-REPONSE A RETOURNER COMPLETE ET SIGNE**

*par les exploitations ou entreprises n'appliquant pas les classifications prévues par la convention collective des exploitations et entreprises agricoles de la production du Var (83)*

INSTITUTION : .....

Service : ..... Gestionnaire : .....

RAISON SOCIALE DE L'EXPLOITATION OU DE L'ENTREPRISE AGRICOLE.....

N° SIREN/SIRET : ..... N° ADHESION : .....

**Applique la convention collective :** .....

**N° IDCC :** ..... depuis le.....

**Cachet de l'exploitation  
ou de l'entreprise agricole**

**Signature et qualité du signataire**

## EXPLOITATIONS ET ENTREPRISES DE LA PRODUCTION AGRICOLE DU VAR

*Avenant n° 117 du 27 octobre 2015 portant révision totale de la convention collective du 6 juillet 1972*

### CADRES - ARTICLE 4

| Niveau<br>Echelon                                                                                                                                                                  | TYPE D'ACTIVITE<br>(objet du travail – organisation – compétences)                                                                                                                                                                                                                                                                   | AUTONOMIE<br>(contrôle – prescription)                                                                                                         | RESPONSABILITE<br>(initiative – impacts)                                                                                                                                                     | EXEMPLES<br>à titre indicatif                                                                                                             |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Niveaux 1 et 2</b> - niveau de connaissance du référentiel technique des diplômés agricoles de niveau II (ingénieur agricole), niveau qui peut avoir été acquis par expérience. |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |                                                                                                                                                |                                                                                                                                                                                              |                                                                                                                                           |
| <b>Niveau 1<br/>Echelon 1*</b><br>N1-E1                                                                                                                                            | Salarié chargé d'une façon permanente de l'ensemble d'un ou des services liés à l'entreprise dans le respect des moyens techniques et budgétaires qui lui sont alloués...                                                                                                                                                            | Il administre suivant les directives générales et les grandes orientations définies en commun avec l'employeur.                                | Il prend des décisions opérationnelles qui ont des effets directs sur les résultats de l'entreprise.<br>A l'échelon 2, la délégation de responsabilité est plus importante qu'à l'échelon 1. | <b>Chef de cultures<br/>Maître de chai<br/>Responsable commercial<br/>Responsable de production<br/>Second d'exploitation</b>             |
| <b>Niveau 1<br/>Echelon 2*</b><br>N1-E2                                                                                                                                            | En outre des activités définies ci-dessus, le salarié définit les indicateurs et tableaux de bords, puis les analyse et formule les conclusions pour l'amélioration de la bonne marche de l'entreprise.<br>Il peut être en relation avec l'environnement social et médiatique de l'entreprise.                                       |                                                                                                                                                |                                                                                                                                                                                              | <b>Directeur administratif et/ou financier<br/>Directeur des ressources humaines<br/>Directeur de production<br/>Directeur commercial</b> |
| <b>Niveau 2<br/>Echelon 1*</b><br>N2-E1<br><b>Echelon 2*</b><br>N2-E2                                                                                                              | Assure la bonne marche technique et administrative de l'entreprise.<br>Il représente l'entreprise auprès des clients, des fournisseurs et de l'administration etc...<br>A l'échelon 1, il peut être membre de l'équipe dirigeante de l'entreprise sans avoir le statut de cadre dirigeant.<br>A l'échelon 2, il est cadre dirigeant. | Il détermine les orientations de l'entreprise et les moyens en personnel et matériel qu'il mettra en œuvre pour atteindre les objectifs fixés. | Il prend des décisions qui ont un impact direct et primordial sur la marche globale de l'entreprise.                                                                                         | <b>Directeur d'établissement ou d'exploitation<br/>Directeur général</b>                                                                  |

\* Les niveaux 1 et 2 sont scindés en deux échelons.

## EXPLOITATIONS ET ENTREPRISES DE LA PRODUCTION AGRICOLE DU VAR

*Avenant n° 117 du 27 octobre 2015 portant révision totale de la convention collective du 6 juillet 1972*

### TECHNICIENS ET AGENTS DE MAITRISE

#### ASSIMILES CADRES - ARTICLE 4 bis

| Niveau<br>Echelon                                                                                                                                        | TYPE D'ACTIVITE<br>(objet du travail – organisation – compétences)                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         | AUTONOMIE<br>(contrôle – prescription)                                                                                                                                         | RESPONSABILITE<br>(initiative – impacts)                                                                                                                                                                                | EXEMPLES<br>à titre indicatif                                                                                                                                                       |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Niveau 1</b> - niveau de connaissance du référentiel technique des diplômes agricoles de niveau III, niveau qui peut avoir été acquis par expérience. |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |                                                                                                                                                                                |                                                                                                                                                                                                                         |                                                                                                                                                                                     |
| <b>Echelon 2<br/>N1-E2</b>                                                                                                                               | <b>TECHNICIEN (rôle technique uniquement)</b><br>Il maîtrise tous les aspects des missions et travaux qui lui sont confiés.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                | Le salarié agit en suivant les instructions établies périodiquement par l'employeur. Son expérience professionnelle lui permet une autonomie importante.                       | Il anticipe les résultats et réagit de façon appropriée.                                                                                                                                                                | <b>Technicien de maintenance</b><br><b>Technicien de laboratoire</b><br><b>Caviste</b><br><b>Contrôleur qualité</b><br><b>Comptable</b><br><b>Assistant de direction Commercial</b> |
|                                                                                                                                                          | <b>AGENT DE MAITRISE (rôle technique et encadrement)</b><br>Outre les missions et travaux qu'il assure, compte tenu de ses compétences techniques et de son expérience, l'agent de maîtrise organise et répartit les travaux des salariés qu'il encadre...                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 | Il relaie les instructions émanant de la direction. Il veille à faire remonter les problèmes et incompréhensions éventuelles, ainsi que les éléments positifs constatés.       | Dans la gestion de l'équipe, les initiatives techniques ayant un impact fort sur l'économie de l'entreprise sont validées par le niveau supérieur.                                                                      | <b>Responsable de culture</b><br><b>Responsable de cave</b><br><b>Responsable atelier mécanique, embouteillage...</b>                                                               |
| <b>Niveau 2</b> - niveau de connaissances du référentiel des diplômes agricoles de niveau III ou II, niveau qui peut avoir été acquis par expérience.    |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |                                                                                                                                                                                |                                                                                                                                                                                                                         |                                                                                                                                                                                     |
|                                                                                                                                                          | <b>TECHNICIEN (rôle technique uniquement)</b><br>Il procède à la mise à jour des informations nécessaires à la gestion des missions et des travaux qui lui confiées. Il participe aux réapprovisionnements de l'exploitation. Il peut avoir des contacts réguliers avec des partenaires extérieurs de l'entreprise du fait de ses compétences et capacités techniques dans l'intérêt de l'exploitation...                                                                                                                                                                                                                                                  | Le salarié agit en suivant les instructions établies périodiquement par l'employeur à partir des orientations définies pour l'exploitation, et sur lesquelles il est consulté. | Ses compétences techniques et son expérience professionnelle lui permettent de décider du moment adéquat pour la réalisation des travaux qu'il effectue, avec une obligation d'optimisation des moyens dont il dispose. | <b>Technicien de maintenance</b><br><b>Technicien de laboratoire</b><br><b>Contrôleur qualité</b><br><b>Comptable</b><br><b>Assistant de direction Commercial</b>                   |
|                                                                                                                                                          | <b>AGENT DE MAITRISE (rôle technique et encadrement)</b><br>Outre les travaux et missions d'encadrement effectués au niveau précédent, le salarié procède aux modifications nécessaires dans l'équipe ou les équipes qu'il encadre, afin d'assurer la poursuite des travaux dans le cadre des exigences et délais fixés. Il porte une appréciation sur la qualité du travail des salariés qu'il encadre et la communique à la direction. Il donne des indications sur les évolutions, orientations, besoins de formation professionnelle des salariés qu'il encadre. Il est force de propositions et en capacité de les argumenter, face à ses supérieurs. |                                                                                                                                                                                |                                                                                                                                                                                                                         | <b>Responsable de culture,</b><br><b>Maître de chai,</b><br><b>Responsable atelier mécanique, embouteillage...</b>                                                                  |

## EXPLOITATIONS ET ENTREPRISES DE LA PRODUCTION AGRICOLE DU VAR

*Avenant n° 117 du 27 octobre 2015 portant révision totale de la convention collective du 6 juillet 1972*

### TECHNICIENS ET AGENTS DE MAITRISE

#### ARTICLE 36 - Annexe I

| Niveau<br>Echelon                                                                                                                               | TYPE D'ACTIVITE<br>(objet du travail – organisation – compétences)                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         | AUTONOMIE<br>(contrôle – prescription)                                                                                                                    | RESPONSABILITE<br>(initiative – impacts)                                          | EXEMPLES<br>à titre indicatif                                                                                                                                                                                    |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Niveau 1</b> - niveau de connaissances du référentiel des diplômes agricoles de niveau III, niveau qui peut avoir été acquis par expérience. |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |                                                                                                                                                           |                                                                                   |                                                                                                                                                                                                                  |
| <b>Niveau 1<br/>Echelon 1<br/>N1-E1</b>                                                                                                         | <p><b>TECHNICIEN (rôle technique uniquement)</b></p> <p>Il assure l'organisation et l'exécution des missions et travaux qui lui sont confiés et dont il maîtrise tous les aspects techniques et d'analyse.</p> <p>Il participe à des missions complémentaires directement liées à son activité, sous la responsabilité d'un supérieur hiérarchique, telles que : relations avec des fournisseurs et clients, enregistrement et traitement de données sur informatique.</p> | <p>Le salarié travaille à partir d'instructions établies périodiquement par l'employeur (ou son représentant), et en fonction des résultats attendus.</p> | <p>Il utilise de manière optimale les moyens techniques mis à sa disposition.</p> | <p><b>Technicien de maintenance</b><br/> <b>Technicien de laboratoire</b><br/> <b>Caviste</b><br/> <b>Contrôleur qualité</b><br/> <b>Comptable</b><br/> <b>Assistant de direction</b><br/> <b>Commercial</b></p> |



## EXPLOITATIONS ET ENTREPRISES DE LA PRODUCTION AGRICOLE DU VAR

*Avenant n° 117 du 27 octobre 2015 portant révision totale de la convention collective du 6 juillet 1972*

### OUVRIERS ET EMPLOYES

#### HORS REGIME

| Niveau<br>Echelon                                                                                                                                                                               | TYPE D'ACTIVITE<br>(objet du travail – organisation – compétences)                                                                                                                                                                                                    | AUTONOMIE<br>(contrôle – prescription)                                     | RESPONSABILITE<br>(initiative – impacts)                                                                                                                                                                        | EXEMPLES<br>à titre indicatif                                                                                                                                                                                            |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Niveau 4</b> – emplois hautement qualifiés – niveau de connaissance du référentiel technique des diplômés agricoles de niveau IV (Bac pro), niveau qui peut avoir été acquis par expérience. |                                                                                                                                                                                                                                                                       |                                                                            |                                                                                                                                                                                                                 |                                                                                                                                                                                                                          |
| <b>Niveau 4<br/>Echelon 1<br/>N4-E1</b>                                                                                                                                                         | Réalisation d'opérations très qualifiées nécessitant :<br>- la maîtrise approfondie des matériels et/ou outils<br>- la connaissance approfondie des végétaux, et/ou animaux et des produits                                                                           | Le travail est réalisé à partir d'instruction régulières et générales      |                                                                                                                                                                                                                 | <b>Chauffeur-conducteur de "super-lourd",<br/>Conducteur et mécanicien confirmé<br/>Travaux avec réglage des appareils de traitement, de pulvérisation, d'épandage chimique<br/>Caviste*<br/>Assistant de direction*</b> |
| <b>Niveau 4<br/>Echelon 2<br/>N4-E2</b>                                                                                                                                                         | Le salarié maîtrise les process et procédures des travaux confiés, il a l'expérience nécessaire pour apprécier la qualité des résultats attendus.<br>Le salarié participe à la <i>surveillance régulière du travail</i> des autres salariés de l'exploitation. etc... | La réalisation des opérations très qualifiées est faite en toute autonomie | Le salarié peut être conduit à faire des suggestions et des propositions au chef d'entreprise ou au supérieur hiérarchique pour l'amélioration de l'organisation du travail des salariés qu'il <i>surveille</i> | <b>Salarié ayant la responsabilité du parc de matériel<br/>Caviste*<br/>Assistant de direction*<br/>Surveillant d'équipe</b>                                                                                             |

\* Selon la définition générale, cet emploi peut être classé technicien.