

CIRCULAIRE 2017-05-DRJ

**Sujet : Classifications
Détermination des participants**

Madame, Monsieur le Directeur,

Je vous informe que lors de leur réunion du 28 novembre 2017, les membres de la commission administrative ont pris position sur les classifications intervenues dans les professions suivantes:

- Entreprises d'architecture (cf. rubrique 1)
- Commerce de détail de l'horlogerie-bijouterie (cf. rubrique 2)
- Coopératives laitières (cf. rubrique 3)
- Industrie laitière (cf. rubrique 4)
- Industrie textile (cf. rubrique 6)

Du fait de l'entrée en vigueur des nouvelles règles d'affiliation aux régimes Agirc, Arrco et Ircantec prévues par l'article 51 de la loi n° 2014-40 du 20 janvier 2014, la commission a aussi procédé à l'examen des classifications des personnels des associations agréées de surveillance de la qualité de l'air (cf. rubrique 5).

Vous trouverez ci-joint des extraits de ces 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. : 6

ENTREPRISES D'ARCHITECTURE

Avenant du 17 septembre 2015 à la
convention collective nationale du 27 février 2003

N° IDCC : 2332

N° CC : 3062

PROCEDURE : Articles 4 ter et 36-annexe I.

CHAMP D'APPLICATION PROFESSIONNEL

Numéros NAF 1993

- 74.2A** Entreprises d'architecture et de maîtrise d'œuvre à exercice réglementé défini par la "loi sur l'architecture" n° 77-2 du 3 janvier 1977.
- 91.1A en partie**
91.1C en partie Personnel des organisations employeurs syndicales et ordinales

Numéros NAF 2008 supposés

- 71.11Z en partie** *activités d'architecture (voir ci-dessus)*
- 94.11Z en partie** *organisations employeurs*
- 94.12Z en partie** *organisations professionnelles*

PERSONNELS VISES : Ensemble des salariés.

PRESENTATION DU TEXTE : Le statut des personnels (ouvriers, employés, techniciens, agents de maîtrise et cadres) n'est pas précisé dans le texte du 17 septembre 2015.

Les différents emplois repères sont regroupés dans cinq filières à savoir les emplois de *conception en architecture, de conception technique, de conception spécialisée, d'administration-gestion et d'entretien-maintenance*.

A l'intérieur de ces filières, il est prévu le classement à partir de trois "*critères classants*" à savoir : la technicité, l'autonomie/l'initiative et la formation/expérience. Le détail de ces critères pour chaque classement d'emploi transparaît un peu dans les "commentaires".

Dans les différentes filières, les emplois repères sont répartis sur *4 catégories* à l'exception de la filière entretien et maintenance qui en comprend trois. Les catégories 2 à 4 sont divisés en deux niveaux affectés chacun de trois coefficients (cf. *annexe présentation générale*).

A propos de l'attribution des coefficients, il est indiqué que "l'analyse des capacités du salarié au regard de ces trois critères classants conduit à lui attribuer le coefficient approprié". Le premier coefficient dans les niveaux renvoie à un classement de débutant ou de période d'essai.

DECISIONS PRISES

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

1) Cadres – Article 4 et Assimilés cadres – Article 4 bis

A défaut de pouvoir différencier les personnels selon leur statut, il a été décidé que tous les salariés classés à partir de la **catégorie 3 – niveau I – coefficient 380** seront obligatoirement inscrits au régime au titre de l'article 4 ou de l'article 4 bis (cf. annexes).

2) Collaborateurs – Article 36

La commission a fixé le seuil des contrats article 36 à la **catégorie 2 – niveau I – coefficient 280** (cf. annexes).

DISPOSITIONS PRATIQUES

- Transposition des critères article 36

Sur délégation de la commission administrative, les transpositions des précédents critères d'extension seront effectuées 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. Pour ce faire, les institutions enverront le questionnaire ci-joint à leurs adhérents concernés.

- Clause de sauvegarde

Cette disposition a été prévue afin d'éviter l'exclusion du régime des participants reclassés sous la limite de leur groupe de cotisants actuel.

- 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.

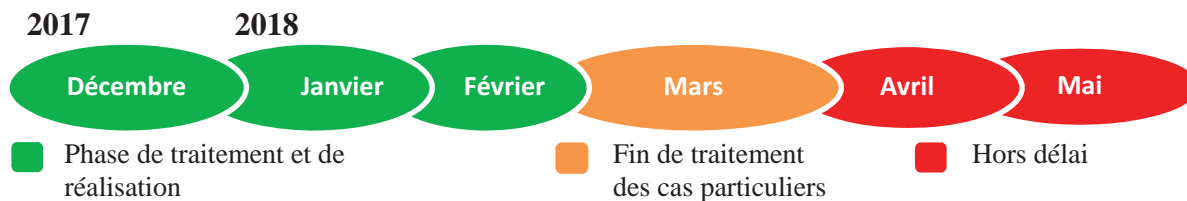
Contrats complémentaires Article 36			
Numéro IDCC	Seuils		Date d'effet*
	Minimum	Maximum	
2332	cat 2 niv I coef 280 cat 2 niv II	cat 2 niv II cat 2 niv II	01/01/2018

*Sous réserve anticipation avec date validée lors de la transposition du critère article 36 par les services de l'Agirc.

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

Processus de traitement

1.- Dans un délai de 4 mois, les institutions de retraite complémentaire doivent adresser un courrier à leurs adhérents 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 ainsi qu'un questionnaire à compléter pour les entreprises ayant un contrat d'extension.



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.

DATE D'EFFET: 1^{er} janvier 2018 sans remise en cause des affiliations anticipées et conformes aux décisions prises par la commission.

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

**LETTRE SPECIFIQUE À ADRESSER PAR LES INSTITUTIONS DE RETRAITE DES CADRES À LEURS
ADHERENTS DE LA PROFESSION DES CABINETS D'ARCHITECTURE**

Madame, Monsieur le Directeur,

Nous vous informons qu'après avoir examiné les classifications instituées par l'avenant du 17 septembre 2015 à la convention collective nationale des entreprises d'architecture du 27 février 2003, la commission administrative de l'Agirc composée de manière paritaire a défini les participants au régime de retraite des cadres.

Il a été décidé que tous les personnels classés à partir de la catégorie 3-niveau I-coefficient 380 devraient être affiliés soit en tant que cadres au titre de l'article 4 de la convention collective nationale du 14 mars 1947 soit en tant qu'assimilés cadres au sens de l'article 4 bis.

Le seuil "plancher" des contrats complémentaires souscrits au titre de l'article 36 – annexe I a été fixé à la catégorie 2-niveau I-coefficient 280.

**Votre entreprise ayant un tel contrat défini à partir de (l'ancien niveau... position... coefficient...), il importe d'actualiser ce critère par référence à ce nouveau 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*.*

Ces décisions prennent effet au 1^{er} janvier 2018 sans remise en cause des affiliations anticipées conformes aux groupes de participants retenus.

Vous trouverez ci-joint, un document récapitulatif de la classification à laquelle il vous est possible 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 (Entreprises – Gérer la retraite complémentaire de ses salariés : Affiliation des salariés) ou plus directement <http://affilia.agirc-arrco.fr/> 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'agrèer,.....

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 entreprises d'architecture (IDCC 2332)*

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)

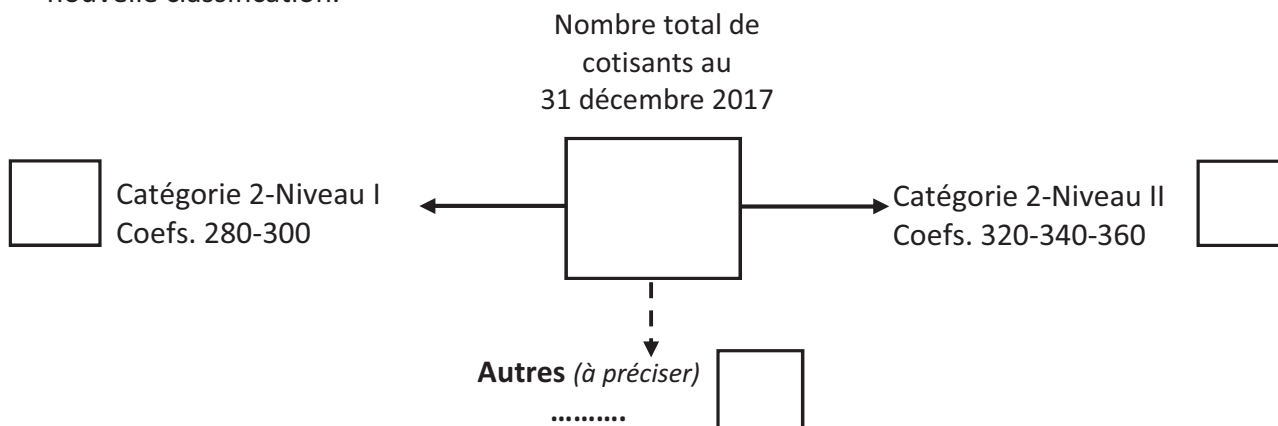
A REMPLIR PAR L'INSTITUTION	
RAISON SOCIALE DE L'ENTREPRISE :	
.....	
NUMERO SIREN/SIRET :	N°ADH :
CRITERE ARTICLE 36 A MODIFIER :	

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 2017**.

② Répartition des salariés relevant de la catégorie **ARTICLE 36** au **31 décembre 2017**, du fait que leur classement à cette date répondait à la définition de l'extension ; positionnement des intéressés au 1^{er} janvier 2018 dans les nouveaux niveaux-coefficients de la catégorie 2 de la nouvelle classification.



③ Répartition de **TOUS** les salariés qui n'étaient pas affiliés au régime de retraite des cadres au 31 décembre 2017 ; combien parmi ceux-ci ont-ils été reclassés au 1^{er} janvier 2018, dans les critères mentionnés ci-après :

Catégorie 2-Niveau I Coefs. 280-300 Catégorie 2-Niveau II Coefs. 320-340-360

④ Eventuellement, **Catégorie 2 - Niveau** souhaité par l'entreprise.

Date :

Cachet de l'entreprise

Signature et qualité du signataire

ENTREPRISES D'ARCHITECTURE

Avenant du 17 septembre 2015 à la
convention collective nationale du 27 février 2003

SYNTHESE DES DECISIONS

FILIERES*	CATEGORIES	NIVEAUX	COEFFICIENTS	GROUPE DE COTISANTS
1 à 5	Catégorie 1	Niveau I	200	Hors régime
			220	
			240	
1 à 5	Catégorie 2	Niveau I	260	Hors régime
			280	Seuil Article 36
			300	
		Niveau II	320	Article 36
			340	
			360	
1 à 5	Catégorie 3	Niveau I	380	Article 4 bis ou Article 4
			400	
			420	
		Niveau II	440	Article 4 (éventuellement 4 bis)
			460	
			480	
1 à 4	Catégorie 4	Niveau I	500	Article 4
			520	
			540	
		Niveau II	560	Article 4
			580	
			600	

* 1 – Filière conception en architecture

2 – Filière conception technique

3 – Filière conception spécialisée

4 – Filière administration et gestion

5 – Filière entretien et maintenance

ENTREPRISES D'ARCHITECTURE

*Avenant du 17 septembre 2015 à la
convention collective nationale du 27 février 2003*

Filière 1 – EMPLOIS DE CONCEPTION EN ARCHITECTURE

	Coefficients	Décisions
CATEGORIE 1 Niveau I Position accueil au coefficient 200 pour les non diplômés - Dessinateur 1 EN* niveau V (CAP ou BEP) <u>Commentaire</u> : Contrôle permanent, sans expérience, rend compte au chargé de projet.	200 220 200 - 220 - 240	Hors régime
CATEGORIE 2 Niveau I - Dessinateur 2 - Assistant de projet 1 EN* niveau IV (BAC général, BT etc.) <u>Commentaire</u> : Contrôle régulier, sans expérience rendent compte au chargé de projet.	260 ----- 280 - 300	Hors régime Seuil Article 36
Niveau II - Assistant de projet 2 EN* niveau III (BAC+2, DUT, BTS...) <u>Commentaire</u> : Contrôle ponctuel, expérience avérée, rend compte aux chargés de projet.	----- 320 - 340 -360	Article 36
CATEGORIE 3 Niveau I - Chargé de projet 1 EN* niveaux I et II (BAC+3, +4, etc., +5 et plus) <u>Commentaire</u> : Autonomie sous contrôle régulier, chargé d'opérations simples ou de petites dimensions, coordination simple d'intervenants spécialisés.	380 - 400 - 420	Art. 4 bis ou Art. 4
Niveau II - Chargé de projet 2 EN* niveaux I et II (BAC+3, +4, etc., +5 et plus) <u>Commentaire</u> : Autonomie sous contrôle ponctuel, chargé d'opérations moyennes, coordination d'intervenants spécialisés.	----- 440 - 460 - 480	Cadre - Art.4 ou éventuellement Art. 4 bis

* EN : Education Nationale

ENTREPRISES D'ARCHITECTURE

*Avenant du 17 septembre 2015 à la
convention collective nationale du 27 février 2003*

Filière 1 – EMPLOIS DE CONCEPTION EN ARCHITECTURE (suite)

	Coefficients	Décisions
<p>CATEGORIE 4</p> <p><i>Niveau I</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Directeur de projet - Architecte en titre 1 <p>EN* niveau I (BAC+4 ou +5 et plus...)</p> <p><u>Commentaire</u> : Autonomie importante, rend compte à l'architecte en charge de l'opération, chargé d'opérations importantes, coordination d'équipes de projet et d'intervenants spécialisés.</p>	<p>500 - 520 - 540</p>	<p>Cadre Art. 4</p>
<p><i>Niveau II</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Architecte en titre 2 <p>EN* niveau I (BAC+4 ou +5 et plus...)</p> <p><u>Commentaire</u> : Autonomie totale, rend compte aux associés. Responsable d'opérations importantes, coordination d'équipes de projet et d'intervenants spécialisés.</p>	<p>560 - 580 - 600</p>	<p>Cadre Art. 4</p>

* EN : Education Nationale

ENTREPRISES D'ARCHITECTURE

*Avenant du 17 septembre 2015 à la
convention collective nationale du 27 février 2003*

<u>Filière 2</u> – EMPLOIS DE CONCEPTION TECHNIQUE	Coefficients	Décisions
CATEGORIE 1 <i>Niveau I</i> Position d'accueil pour les non diplômés (coefficient 200) - Dessinateur 1 : coefficient 220 EN* niveau V (CAP ou BEP)	200 220 - 240	Hors régime
CATEGORIE 2 <i>Niveau I</i> - Dessinateur 2 / Assistant travaux 1 / Assistant technique 1 / Assistant économique 1 EN* niveau IV (BAC général...)	260 <hr style="border-top: 1px dashed black;"/> 280 - 300	Hors régime <hr style="border-top: 1px dashed black;"/> Seuil Article 36
<i>Niveau II</i> - Assistant travaux 2 / Assistant technique 2 / Assistant économique 2 EN* niveau III (BAC+2)	320 - 340 - 360	Article 36
CATEGORIE 3 <i>Niveau I</i> - Directeur de travaux 1 / Chargé de projet économique 1 / Chargé de projet technique 1 EN* niveaux I et II (BAC+3, +4 à BAC+5 et plus)	380 - 400 - 420	Art. 4 bis ou Art. 4
<i>Niveau II</i> - Directeur de travaux 2 / Chargé de projet économique 2 / Chargé de projet technique 2 EN* niveaux I et II (BAC+3, +4 à BAC+5 et plus)	440 - 460 - 480	Cadre - Art.4 ou éventuellement Art. 4 bis
CATEGORIE 4 <i>Niveau I</i> - Directeur de projet technique / Ingénieur 1 EN* niveau I (BAC+5 et plus)	500 - 520 - 540	Cadre Art. 4
<i>Niveau II</i> - Directeur technique / Ingénieur 2	560 - 580 - 600	Cadre Art. 4

* EN : Education Nationale.

Nota : Commentaires identiques à la 1^{ère} filière conception en architecture.

ENTREPRISES D'ARCHITECTURE

*Avenant du 17 septembre 2015 à la
convention collective nationale du 27 février 2003*

Filière 3 – EMPLOIS DE CONCEPTION SPECIALISEE

	Coefficients	Décisions
CATEGORIE 1 <i>Niveau I</i> Position d'accueil au coefficient 200 pour les non diplômés - Dessinateur 1 : coefficient 220 EN* niveau V (CAP ou BEP)	200 220 - 240	Hors régime
CATEGORIE 2 <i>Niveau I</i> - Dessinateur 2 - Assistant de projet 1 EN* niveau BAC	260	Hors régime
	280 - 300	Seuil Article 36
<i>Niveau II</i> - Assistant de projet 2 EN* niveau BAC+2	320 - 340 - 360	Article 36
CATEGORIE 3 <i>Niveau I</i> - Chargé de projet 1 EN* niveaux BAC+3 et 4 à BAC+5 et plus	380 - 400 - 420	Art. 4 bis ou Art. 4
	<i>Niveau II</i> - Chargé de projet 2 EN* niveaux BAC+3 et 4 à BAC+5 et plus	440 - 460 - 480
CATEGORIE 4 <i>Niveau I</i> - Directeur de projet 1 EN* niveau BAC+5 et plus	500 - 520 - 540	Cadre Art. 4
	<i>Niveau II</i> - Directeur de projet 2 EN* niveau BAC+5 et plus	560 - 580 - 600

* EN : Education Nationale.

Nota : Commentaires identiques à la 1^{ère} filière conception en architecture.

ENTREPRISES D'ARCHITECTURE

*Avenant du 17 septembre 2015 à la
convention collective nationale du 27 février 2003*

Filière 4 – EMPLOIS ADMINISTRATION ET GESTION

	Coefficients	Decisions
CATEGORIE 1 <i>Niveau I</i> Position d'accueil au coefficient 200 pour les non diplômés - Assistant administratif 1 : coefficient 220 EN* niveau V (CAP ou BEP) <u>Commentaire</u> : Contrôle <i>permanent</i> , sans expérience, rend compte aux chargés d'administration.	200 - 220 - 240	Hors régime
CATEGORIE 2 <i>Niveau I</i> Assistant administratif 2 / Secrétariat technique 1 EN* niveau IV (BAC général, BT etc.) <u>Commentaire</u> : Contrôle <i>régulier</i> , sans expérience, rend compte aux chargés d'administration.	260 <hr style="border-top: 1px dashed black;"/> 280 - 300	Hors régime <hr style="border-top: 1px dashed black;"/> Seuil Article 36
<i>Niveau II</i> Secrétariat technique 2 / Emplois administratifs spécialisés (comptabilité, communication, documentation...) / Secrétariat de direction 1 EN* niveau BAC+2 <u>Commentaire</u> : Contrôle ponctuel, expérience avérée, rend compte aux chargés d'administration.	320 - 340 - 360	Article 36
CATEGORIE 3 <i>Niveau I</i> Chargé d'administration 1 : - Secrétariat de direction 2 - Comptabilité 1 - Relations clients 1 EN* niveau BAC+3/+4 <u>Commentaire</u> : Autonomie sous contrôle régulier.	380 - 400 - 420	Art. 4 bis ou Art. 4
<i>Niveau II</i> Chargé d'administration 2 - Comptabilité 2 - Relations clients 2 EN* niveau BAC+3/+4 <u>Commentaire</u> : Autonomie sous contrôle ponctuel.	440 - 460 - 480	Cadre - Art. 4 ou éventuellement Art. 4 bis

* EN : Education Nationale.

ENTREPRISES D'ARCHITECTURE

*Avenant du 17 septembre 2015 à la
convention collective nationale du 27 février 2003*

Filière 4 – EMPLOIS ADMINISTRATION ET GESTION

(Suite)

Coefficients	Décisions
CATEGORIE 4 <i>Niveau I</i> Directeur administratif : - Gestion économique - Ressources humaines - Gestion commerciale EN* niveau BAC+5 et plus <u>Commentaire</u> : Autonomie importante, rend compte à la direction administrative, coordination d'équipes administratives.	
500 - 520 - 540	Cadre - Art. 4
<hr style="border-top: 1px dashed black;"/> <i>Niveau II</i> Direction générale <u>Commentaire</u> : Autonomie totale, rend compte aux associés, responsable de la gestion et de l'administration	
560 - 580 - 600	Cadre - Art. 4

* EN : Education Nationale.

ENTREPRISES D'ARCHITECTURE

*Avenant du 17 septembre 2015 à la
convention collective nationale du 27 février 2003*

Filière 5 – EMPLOIS ENTRETIEN ET MAINTENANCE

	Coefficients	Décisions
CATEGORIE 1 <i>Niveau I</i> Agent d'entretien niveau d'études CAP ou BEP. <u>Commentaire</u> : Contrôle permanent	200 - 220 - 240	Hors régime
CATEGORIE 2 <i>Niveau I</i> Assistant maintenance 1 : entretien du matériel et des locaux, reprographie etc... niveau d'études BAC général ou technologique. <u>Commentaire</u> : Contrôle régulier	260	Hors régime
	280 - 300	Seuil Article 36
<i>Niveau II</i> Assistant maintenance 2 : Gestion des bibliothèques informatiques en réseau, maintenance réseau niveau d'études BAC+2 <u>Commentaire</u> : rend compte aux chargés de maintenance	320 - 340 - 360	Article 36
CATEGORIE 3 <i>Niveau I</i> Chargé de maintenance 1 : gère l'entretien des locaux et du matériel niveau d'études BAC+3, +4 <u>Commentaire</u> : en autonomie, rend compte aux directions administratives concernées	380 - 400 - 420	Art. 4 bis ou Art. 4
	<i>Niveau II</i> Chargé de maintenance 2 : responsable des réseaux, conçoit et gère les bibliothèques de l'entreprise (charte graphique, dessins, prix...) niveau d'études BAC+3, +4 <u>Commentaire</u> : en autonomie, rend compte aux directions administratives concernées en liaison avec les directeurs de projet des filières conception...	440 - 460 - 480

Nota : Pas de catégorie 4 dans cette filière.

COMMERCE DE DETAIL DE L'HORLOGERIE – BIJOUTERIE

*Avenant n° 30 du 15 avril 2015 à la
convention collective nationale du 17 décembre 1987*

N° IDCC : 1487

N° CC : 3240

CHAMP D'APPLICATION PROFESSIONNEL

Numéros NAF 2008 supposés

47.77Z en partie

47.78C en partie

Numéros NAF 1993

52.4V en partie - Commerces de détail de l'horlogerie, bijouterie joaillerie, orfèvrerie
- Commerces de détail et de réparation dans les activités ci-dessous
mentionnées.

- Tout commerce de vente incluant les activités de réparation de fabrication
lorsque celles-ci sont accessoires en horlogerie, bijouterie, joaillerie,
orfèvrerie et accessoires.

52.4Z en partie Activité de vente des articles souvenirs, bijouterie fantaisie, objets artisanaux
et articles religieux.

PROCEDURE : Articles 4 ter et 36 – annexe I.

PERSONNELS VISES : Ensemble des salariés.

PRESENTATION DU TEXTE

La classification se repose sur cinq critères classants (*complexité de l'emploi, autonomie, connaissances requises, responsabilité, communication et relation client*) définis sur dix degrés. La cotation de ceux-ci permet de positionner les emplois dans l'un des dix niveaux de classements prévus. Quatre niveaux visent les employés, deux les agents de maîtrise, quatre les cadres.

Des exemples d'emplois repères positionnés dans la nouvelle grille complètent ce dispositif.

DECISIONS PRISES

La commission administrative a donné son accord sur la prise en compte de ces classifications dans les conditions suivantes :

I. Cadres – Article 4

Les personnels classés à partir du **niveau G** doivent être inscrits au régime au titre de l'article 4 de la convention collective nationale du 14 mars 1947.

II. Assimilés cadres – Article 4 bis

Les personnels relevant du **niveau F** sont obligatoirement affiliés au titre de l'article 4 bis en tant qu'assimilés cadres.

III. Article 36 – annexe I

Le seuil de l'article 36 – annexe I a été fixé au **niveau D**.

DISPOSITIONS PRATIQUES

- Transposition des critères article 36

La commission 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).

- Clause de sauvegarde

Cette disposition est prévue afin d'éviter toute exclusion éventuelle de participants.

- Codification des contrats article 36 sur les fichiers nationaux

Les institutions de retraite complémentaire devront porter les mentions suivantes après transpositions des anciens critères.

Contrats complémentaires Article 36			
Numéro IDCC	Seuils		Date d'effet*
1487	Minimum	Maximum	01/01/2018
	niv D niv E	niv E niv E	

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

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

Processus de traitement

1.- Les institutions de retraite complémentaire doivent adresser un courrier à leurs adhérents 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 avant le 1^{er} avril 2018.

2018



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.

DATE D'EFFET : 1^{er} janvier 2018.

PJ. : Lettre-spécifique/coupon-réponse
questionnaire
5 annexes

LETTRE SPECIFIQUE À ADRESSER PAR LES INSTITUTIONS DE RETRAITE DES CADRES À LEURS ADHERENTS DE LA PROFESSION DES COMMERCES DE DETAIL DE L'HORLOGERIE-BIJOUTERIE

Madame, Monsieur le Directeur

Nous vous informons qu'après avoir examiné les classifications instituées par l'avenant n° 30 du 15 avril 2015 à la convention collective nationale des commerces de détail de l'horlogerie-bijouterie du 17 décembre 1987, la commission administrative de l'Agirc composée de manière paritaire a défini les participants au régime de retraite des cadres.

Il a été décidé qu'à compter du 1^{er} janvier 2018, tous les personnels cadres classés à partir du niveau G doivent être affiliés au titre de l'article 4 de la convention collective nationale du 14 mars 1947.

Tous les salariés du niveau F sont obligatoirement inscrits en tant qu'assimilés cadres au sens de l'article 4 bis de la convention.

Le seuil "plancher" des contrats complémentaires souscrits au titre de l'article 36 – annexe I a été fixé au niveau D.

**Votre entreprise ayant un tel contrat défini à partir de (l'ancien positionnement retenu...), il importe d'actualiser celui-ci par référence à ce nouveau 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 classés 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 (Entreprises – Gérer la retraite complémentaire de ses salariés : Affiliation des salariés) ou plus directement <http://affilia.agirc-arrco.fr/> 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 commerces de détail de l'horlogerie-bijouterie (IDCC 1487)*

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

OBJET : Avenant n° 30 du 15 avril 2015 à la **Convention collective nationale des commerces de détail de l'horlogerie-bijouterie du 17 décembre 1987- (IDCC 1487)**

QUESTIONNAIRE

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

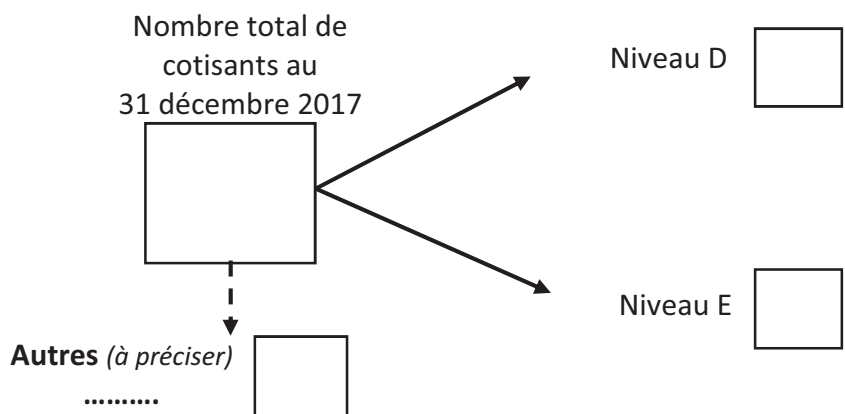
A REMPLIR PAR L'INSTITUTION	
<u>RAISON SOCIALE DE L'ENTREPRISE</u> :	
.....	
<u>NUMERO SIREN/SIRET</u> :	<u>N°ADH</u> :
<u>CRITERE ARTICLE 36 A MODIFIER</u> :	

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 2017**.

② **Nombre total et répartition des agents relevant de la catégorie ARTICLE 36 au 31 décembre 2017**, du fait que leur classement à cette date répondait à la définition de l'extension. Nombre des intéressés classés dans chaque niveau de la classification.



③ Répartition de **TOUS** les salariés qui n'étaient pas affiliés au régime de retraite des cadres au 1^{er} janvier 2018 du fait que leur classement à cette date ne répondait pas à la définition de la catégorie **ARTICLE 36** ; combien parmi ceux-ci sont classés dans les critères mentionnés ci-après :

Niveau D

Niveau E

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

Date :

Cachet de l'entreprise

Signature et qualité du signataire

COMMERCE DE DETAIL DE L'HORLOGERIE - BIJOUTERIE

*Avenant n° 30 du 15 avril 2015 à la
convention collective nationale du 17 décembre 1987*

ARTICLE 4 – CADRES, ARTICLE 4 bis – ASSIMILES CADRES, ARTICLE 36 – Annexe I

GRILLE DE PESEE DES EMPLOIS ET SYNTHESE DES CLASSIFICATIONS

CATEGORIE	NIVEAU	NOMBRE DE POINTS	GROUPES DE COTISANTS
EMPLOYES	A	1 à 7	Hors régime
	B	8 à 12	
	C	13 à 17	
	D	18 à 22	Article 36 – annexe I
AGENTS DE MAITRISE	E	23 à 27	
	F	28 à 32	Article 4 bis
CADRES	G	33 à 37	Article 4
	H	38 à 42	
	I	43 à 47	
	J	au-delà de 48	

COMMERCE DE DETAIL DE L'HORLOGERIE - BIJOUTERIE

Avenant n° 30 du 15 avril 2015 à la
convention collective nationale du 17 décembre 1987

DEFINITIONS GENERALES⁽¹⁾

⁽¹⁾ Définitions générales des critères susceptibles d'être retenus lors de la cotation des emplois des niveaux D, E, F, G, H, I et J.

- **Limite Cadres – Article 4 : à partir du Niveau G**
- **Seuil Assimilés Cadres – Article 4 bis : Niveau F**
- **Seuil Article 36 – Annexe I : à partir du Niveau D**

Exemple de critère classant

DEGRE	AUTONOMIE
1	Les consignes données sont simples et détaillées : elles fixent la nature du travail à effectuer, la séquence des opérations à respecter. Le travail est réalisé dans un cadre précis. Le contrôle est systématique.
2	Les instructions sont précises et complètes dans le cadre de procédures prédéfinies. Le contrôle est fréquent.
3	Les instructions sont précises et accompagnées d'informations sur le mode opératoire. Les procédures et exemples tirés du passé proche. L'autonomie peut porter sur la gestion des priorités.
4	Les instructions sont générales : elles définissent les résultats à atteindre, tout en précisant la situation des travaux dans un programme d'ensemble. L'autonomie s'applique aux modalités de mise en œuvre des moyens mis à disposition. Le contrôle porte sur les étapes intermédiaires (normes de réalisation), sur l'utilisation des moyens et sur les résultats obtenus par rapport à des normes définies de moyens à mettre en œuvre.
5	Des directives définissent les objectifs à atteindre et le contexte dans lequel ils s'inscrivent. Le titulaire doit, le plus souvent, mettre au point des modes opératoires sous le contrôle de la hiérarchie et/ou proposer des plans d'action. L'autonomie peut porter sur sa définition des priorités, le choix des méthodes de travail et l'utilisation des moyens mis à disposition. Le contrôle est espacé et peut porter sur les étapes intermédiaires, l'utilisation des moyens et l'atteinte des objectifs attendus.
6	Des directives sont fournies sous forme d'un cadre de travail portant sur des actions à court terme pour lesquelles les résultats attendus sont précisément définis. Le contrôle peut porter sur les étapes intermédiaires, l'utilisation des moyens et l'atteinte des objectifs attendus.
7	Les directives sont générales et données sous forme d'objectifs quantitatifs ou quantifiables. Le titulaire doit définir ses priorités et établir les processus et moyens à mettre en œuvre pour obtenir les résultats escomptés. Le contrôle peut porter sur la réalisation d'objectifs intermédiaires et sur l'utilisation des moyens. Le cas échéant, il porte sur le respect d'un budget dont le titulaire a la responsabilité.
8	Les directives sont générales et données dans le cadre de travaux ou de projets à court terme. Le titulaire participe à la définition des objectifs de son entité dans le cadre de la politique définie pour cette entité, ainsi qu'à la planification des moyens à mettre en œuvre et à leur supervision. L'autonomie peut porter sur la planification, l'organisation, la coordination et la supervision des plans d'action. Le contrôle peut porter sur la réalisation d'objectifs intermédiaires.
9	Les processus s'inscrivent dans le cadre de programmes à court et/ou moyen terme. Le contrôle se fait par rapport à des objectifs définis dans le cadre du domaine d'activité ; la réalisation est mesurée en fin de période dans le cadre d'un budget.
10	Les processus s'inscrivent dans le cadre de programmes à moyen terme. Le contrôle se fait par rapport à des objectifs qui peuvent impliquer des actions dans plusieurs domaines et par conséquent nécessiter une coordination de celles-ci, dans le respect d'un budget couvrant plusieurs entités. A ce titre, le salarié participe à la définition d'objectifs, dans le cadre d'une politique sectorielle pour les entités qu'il dirige et détermine les objectifs intermédiaires aux responsables de ces entités et/ou à leurs collaborateurs.

COMMERCE DE DETAIL DE L'HORLOGERIE - BIJOUTERIE

Avenant n° 30 du 15 avril 2015 à la
convention collective nationale du 17 décembre 1987

CADRES – ARTICLE 4

EMPLOIS REPERES

	Avt n° 30 du 15 avril 2015
ACHETEUR(SE)	Niv. G ^①
CHEF DE PRODUIT	Niv. G ^① et H
CONTROLEUR(EUSE) DE GESTION	Niv. G ^① , H et I
DIRECTEUR(TRICE) ADMINISTRATIF ET FINANCIER	Niv. I et J
DIRECTEUR(TRICE) MARKETING/COMMUNICATION	Niv. H, I et J
DRH	Niv. H, I, et J
DIRECTEUR (TRICE) VENTES OU RESEAU	Niv. H, I, et J
RESPONSABLE DES ACHATS	Niv. G ^① , H et I
RESPONSABLE COMPTABLE	Niv. G ^① , H et I
RESPONSABLE e-COMMERCE	Niv. G ^① , H et I
RESPONSABLE LOGISTIQUE	Niv. G ^①
RESPONSABLE/DIRECTEUR(TRICE) MAGASIN	Niv. G ^① et H
RESPONSABLE MARKETING/COMMUNICATION	Niv. G et H
RESPONSABLE MERCHANDISING	Niv. G ^①
RESPONSABLE PAIE ET ADMINISTRATION DU PERSONNEL	Niv. G ^① et H
RESPONSABLE QUALITE ENVIRONNEMENT	Niv. G ^①
RESPONSABLE RH	Niv. G ^① et H
RESPONSABLE SAV	Niv. G ^①
RESPONSABLE DE SECTEUR/REGION	Niv. G, H, et I
RESPONSABLE SECURITE	Niv. G, H et I
RESPONSABLE SI	Niv. G ^① , H et I
RESPONSABLE TRAVAUX	Niv. G ^① et H

^① Emploi pouvant être classé à un niveau inférieur relevant de l'article 4 bis

COMMERCE DE DETAIL DE L'HORLOGERIE - BIJOUTERIE

Avenant n° 30 du 15 avril 2015 à la
convention collective nationale du 17 décembre 1987

ASSIMILES CADRES – ARTICLE 4 bis

EMPLOIS REPERES

	Avt n° 30 du 15 avril 2015
ACHETEUR(SE)	Niv. F ^{①②}
CHARGE(E) e-COMMERCE	Niv. F ^②
CHARGE(E) MARKETING/COMMUNICATION	Niv. F ^②
CHARGE(E) RH	Niv. F ^②
CONTROLEUR(EUSE) DE GESTION	Niv. F ^①
RESPONSABLE ACHATS	Niv. F ^①
RESPONSABLE ADJOINT MAGASIN	Niv. F ^②
RESPONSABLE D'ATELIER/BIJOUTIER(ERE)-JOAILLIER(IERE), ORFEVRE, HORLOGER(ERE) HAUTEMENT QUALIFIE(E)	Niv. F ^②
RESPONSABLE COMPTABLE	Niv. F ^①
RESPONSABLE e-COMMERCE	Niv. F ^①
RESPONSABLE LOGISTIQUE	Niv. F ^{①②}
RESPONSABLE/DIRECTEUR(TRICE) MAGASIN	Niv. F ^{①②}
RESPONSABLE MERCHANDISING	Niv. F ^{①②}
RESPONSABLE PAIE ET ADMINISTRATION DU PERSONNEL	Niv. F ^①
RESPONSABLE QUALITE ENVIRONNEMENT	Niv. F ^{①②}
RESPONSABLE RH	Niv. F ^①
RESPONSABLE SAV	Niv. F ^{①②}
RESPONSABLE SI	Niv. F ^①
RESPONSABLE TRAVAUX	Niv. F ^①

^① Emploi pouvant être classé à un niveau supérieur relevant de l'article 4.

^② Emploi pouvant être classé à un niveau inférieur relevant de l'article 36 – annexe I.

COMMERCE DE DETAIL DE L'HORLOGERIE - BIJOUTERIE

Avenant n° 30 du 15 avril 2015 à la
convention collective nationale du 17 décembre 1987

ARTICLE 36 – Annexe I

EMPLOIS REPERES

	Avt n° 30 du 15 avril 2015
ACHETEUR(SE)	Niv. E ^②
ASSISTANT(E)/ASSISTANT(E) METIER	Niv. D ^① et E
BIJOUTIER(IERE) JOAILLIER(IERE)	Niv. D ^①
CHARGE(E) e-COMMERCE	Niv. D et E ^②
CHARGE(E) MARKETING/COMMUNICATION	Niv. D et E ^②
CHARGE(E) RH	Niv. D et E ^②
COMPTABLE	Niv. D ^① et E
CONSEILLER(ERE) DE VENTE	Niv. D ^①
COORDINATEUR(TRICE) D'ACTIVITE	Niv. D et E
EMPLOYE LOGISTIQUE	Niv. D ^①
HORLOGER(ERE)	Niv. D ^①
ORFEVRE	Niv. D ^①
RESPONSABLE ADJOINT MAGASIN	Niv. D et E ^②
RESPONSABLE D'ATELIER/HORLOGER(ERE), BIJOUTIER(IERE)- JOAILLIER(IERE), ORFEVRE HAUTEMENT QUALIFIE(E)	Niv. E ^②
RESPONSABLE/DIRECTEUR(TRICE) DE MAGASIN	Niv. E ^②
RESPONSABLE LOGISTIQUE	Niv. E ^②
RESPONSABLE MERCHANDISING	Niv. D et E ^②
RESPONSABLE QUALITE ENVIRONNEMENT	Niv. E ^②
RESPONSABLE SAV	Niv. E ^②
TECHNICIEN INFORMATIQUE	Niv. D ^① et E

^① Emploi pouvant également être classé à un niveau inférieur ne relevant pas du régime.

^② Emploi pouvant également être classé à un niveau supérieur relevant obligatoirement de l'article 4 bis.

Rubrique 4

INDUSTRIE LAITIERE

*Avenant n° 36 du 3 juin 2016 à la
convention collective nationale du 20 mai 1955 mise à jour en juin 2006*

N° IDCC : 112

N° CC : 3124

Rubrique 3

COOPERATIVES AGRICOLES LAITIERES

*Avenant n° 64 du 3 juin 2016 à la
convention collective nationale du 7 juin 1984*

N° IDCC : 7004

N° CC : 3608

NOTE DE PRESENTATION GENERALE DES TEXTES

Les avenants n° 36 et n° 64 du 3 juin 2016 font tous deux référence à un accord du 31 octobre 2012 non entré en application portant sur les classifications professionnelles qui sont communes aux industries et aux coopératives laitières.

L'analyse des classifications dans le secteur de l'industrie laitière a porté sur les trois groupes de participants au régime de retraite des cadres.

A contrario, il ne peut pas être fait application de l'article 36-annexe I dans les coopératives agricoles laitières, entrées dans le régime au 1^{er} janvier 1997, à la suite de l'intégration de l'ex-CCPMA.

En conséquence, afin d'assurer une bonne compréhension des décisions prises par la commission administrative de l'Agirc et des modalités pratiques d'application de celles-ci, les professions ont été volontairement scindées en deux rubriques.

COOPERATIVES AGRICOLES LAITIÈRES

*Avenant n° 64 du 3 juin 2016 à la
convention collective nationale du 7 juin 1984*

N° IDCC : 7004
N° CC : 3608

CHAMP D'APPLICATION PROFESSIONNEL

Numéros NAF 1993

Sont concernés les personnels des coopératives laitières, unions de coopératives laitières et sociétés d'intérêt collectif agricole laitières (SICA), à l'exclusion des directeurs, directeurs-adjoints et sous-directeurs auxquels s'applique l'accord paritaire national concernant le contrat de travail des directeurs, directeurs-adjoints et sous-directeurs de coopératives agricoles et de SICA du 21 octobre 1975.

- 15.5A en partie** Fabrication de lait liquide et de produits frais, (cf. 10.51A)
- 15.5B en partie** Fabrication de beurre, (cf. 10.51B)
- 15.5C en partie** Fabrication de fromages, (cf. 10.51C)
- 15.5D en partie** Fabrication d'autres produits laitiers, (cf. 10.51D)
- 15.8T en partie** Fabrication d'aliments adaptés à l'enfant et diététiques,
(fabrication de lait pour nourrissons) (cf. 10.86Z)
- 60.2L en partie** Collecte du lait à la ferme, (cf. 49.41B)

Sont également intégrées les sociétés filiales visées à l'article 1144 (7°) du code rural, dont l'activité professionnelle relève des numéros NAF repris ci-dessus.

Numéros NAF 2008 supposés

- 10.51A en partie**
- 10.51B en partie**
- 10.51C en partie**
- 10.51D en partie**
- 10.86Z en partie**
- 49.41B en partie**

PROCEDURE : Article 4 ter.

PERSONNELS VISES : Ensemble des salariés.

ANALYSE DETAILLEE DU TEXTE

Les classifications sont composées de deux systèmes distincts, l'un concernant le personnel cadre, l'autre les ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise (OETAM) qui évoluent conjointement sur une échelle hiérarchique unique de 12 niveaux subdivisés en 2 ou 3 échelons définis (cf. annexes).

A- Le positionnement des cadres prévu à partir du niveau 9 jusqu'au niveau 12 inclus résulte d'une pesée de leur emploi à partir des cinq critères classants suivants : *technicité/expertise, responsabilité/enjeux, autonomie/suivi, communication et management*, le passage au niveau supérieur étant acquis à partir de la 5^{ème} décimale. Pour exemple, le classement de l'emploi au niveau 10 est acquis entre 9,5 et 10,4 points (cf. annexes 1 et 2).

B- Le classement des OETAM dans les niveaux 1 à 8 (inclus) est déterminé après cotation des emplois en application d'une grille de huit critères classants : *connaissances théoriques, savoir-faire pratique, technicité/complexité, qualité hygiène/sécurité/environnement, autonomie/initiative, suivi du travail du titulaire de l'emploi, transmission des savoirs et technicité des relations, fréquence et enjeux des relations professionnelles*, auxquels peuvent s'ajouter deux critères complémentaires relatifs à *l'animation ou à l'encadrement permanents* (cf. annexe 3).

De façon explicite, le niveau retenu sur un critère correspond au nombre de points attribués. Par exemple, le niveau 5 dans le critère *autonomie/initiative* est égal à 5 points.

La valeur moyenne donne le niveau de classement du salarié mais lorsque la 7^{ème} décimale est atteinte, l'emploi est positionné dans le niveau supérieur. Pour illustration, une valeur moyenne de 7,7 entraîne le classement du salarié au niveau 8.

Il est précisé que tout emploi dont la pesée est égale ou supérieure à 8,7 relève de la classification cadres.

Par ailleurs, tout emploi dont la pesée est égale ou supérieure à 8 dans la grille de classification des OETAM (sans tenir compte des critères complémentaires) doit faire l'objet d'une deuxième pesée de validation à l'aide de la grille applicable aux cadres.

L'emploi exercé est ensuite classé dans l'un des trois échelons comme suit :

- échelon 1 : accueil dans l'emploi
- échelon 2 : pratique complète et autonome
- échelon 3 : expertise particulière ou élargissement du champ d'employabilité du salarié.

DECISIONS PRISES

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

1) Cadres – Article 4

Les personnels cadres classés à partir du **niveau 9 – échelon 1** doivent être inscrits au titre de l'article 4 de la convention collective nationale du 14 mars 1947.

2) Assimilés cadres – Article 4 bis

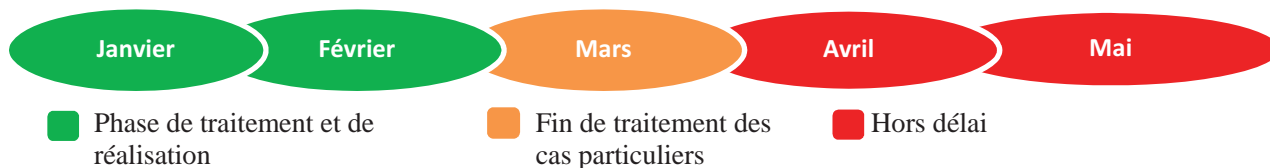
Les salariés positionnés au **niveau 8 – échelons 1, 2 et 3** seront obligatoirement affiliés au titre de l'article 4 bis de la convention précitée.

DISPOSITION PRATIQUE

- Devoir d'information aux entreprises et délai de traitement

Agrica-retraite Agirc doit effectuer les extractions de fichiers et informer les organismes concernés, qu'ils aient ou non actuellement des personnels salariés, sur les classements retenus d'ici le 31 mars 2018.

2018



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

DATE D'EFFET : 1^{er} janvier 2018 sans remise en cause des affiliations anticipées, conformes aux décisions prises.

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

LETTRE SPECIFIQUE À ADRESSER AUX COOPERATIVES AGRICOLES LAITIERES

Madame, Monsieur le Directeur,

Nous vous informons qu'après avoir examiné les classifications instituées par l'avenant n° 64 du 3 juin 2016 conclu dans le cadre de la convention collective nationale des coopératives agricoles laitières du 7 juin 1984, 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 que tous les personnels classés à partir du niveau 9 – échelon 1 seraient obligatoirement affiliés au titre de l'article 4 de la convention collective nationale du 14 mars 1947.

Les salariés positionnés au niveau 8 - échelons 1, 2 et 3 doivent être inscrits en tant qu'assimilés cadres au sens de l'article 4 bis de la convention.

Ces décisions prennent effet au 1^{er} janvier 2018, sans remise en cause des affiliations anticipées qui seraient conformes aux groupes de participants retenus.

Enfin, dans l'hypothèse où votre coopérative ou votre société 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'agrèer,.....

PJ.

COUPON-REPONSE A RETOURNER COMPLETE ET SIGNE
*par les coopératives ou sociétés agricoles n'appliquant pas la
convention collective nationale des coopératives agricoles laitières (IDCC 7004)*

INSTITUTION :

Service : Gestionnaire :

RAISON SOCIALE DE L'ORGANISME.....

N° SIREN/SIRET : N° ADHESION :

Applique la convention collective nationale :

N° IDCC : depuis le.....

Cachet de l'organisme

Signature et qualité du signataire

COOPERATIVES AGRICOLES LAITIÈRES

Avenant n° 64 du 3 juin 2016 à la
convention collective nationale du 7 juin 1984

CADRES – ARTICLE 4

I – DEFINITIONS GENERALES

Le positionnement d'un emploi dans un niveau est effectué après une pesée réalisée à partir d'une grille comprenant 5 critères classants. Seul le niveau 9 est scindé en deux échelons.

II - DEFINITIONS DES CRITERES CLASSANTS

NIVEAU 9		<i>valeur de chaque critère : 9 points</i>
Technicité/expertise <i>(acquise par formation ou expérience équivalente)</i>	Fonction technique ou d'études impliquant un premier niveau d'expertise dans son domaine. Diplôme BAC+4 écoles d'ingénieurs, de commerce, etc... ou expérience équivalente	
Responsabilité/enjeux	La responsabilité du titulaire est limitée à la réalisation des missions confiées	
Autonomie/suivi	Le titulaire de l'emploi dispose d'une large autonomie au regard des missions confiées et des objectifs préalablement définis. Rend compte à un chef de service	
Communication	Le titulaire peut avoir des relations de travail régulières avec des interlocuteurs variés dans un cadre précis et limité	
Management	Coordination de salariés affectés au même projet ou service que lui	
NIVEAU 10		<i>valeur de chaque critère : 10 points</i>
Technicité/expertise <i>(acquise par formation ou expérience équivalente)</i>	Le titulaire dispose d'une expertise permettant d'apporter une réponse pertinente aux situations professionnelles habituelles	
Responsabilité/enjeux	Le titulaire est garant du respect des règles de l'art de son métier dans la prise en charge de son emploi	
Autonomie/suivi	Le titulaire participe à la définition des politiques et des objectifs de son activité. Il doit être réactif, s'approprier tous les aspects de sa fonction et savoir anticiper. Il doit veiller au bon déploiement des moyens (humains, techniques et financiers)	
Communication	Le titulaire peut assurer des relations suivies avec des interlocuteurs variés, internes et externes	
Management	Le cadre de ce niveau peut assurer la direction d'un service	

COOPERATIVES AGRICOLES LAITIÈRES

Avenant n° 64 du 3 juin 2016 à la
convention collective nationale du 7 juin 1984

CADRES – ARTICLE 4

DEFINITIONS DES CRITERES CLASSANTS (suite)

NIVEAU 11		<i>valeur de chaque critère : 11 points</i>
Technicité/expertise <i>(acquise par formation ou expérience équivalente)</i>	Le titulaire exerce une expertise reconnue dans une dimension et une amplitude supplémentaires. Il peut définir, proposer et mettre en œuvre après accord, des solutions globales touchant son domaine d'activité	
Responsabilité/enjeux	La délégation est limitée à son domaine d'intervention.	
Autonomie/suivi	Le périmètre de son action est indiqué par des orientations stratégiques et des objectifs, pour la réalisation desquels il prend toutes les décisions utiles	
Communication	Le titulaire entretient des relations régulières avec des partenaires internes et externes (capacité de persuasion, adhésion aux projets, signature d'accords, de contrats...). Assure la négociation de contrats	
Management	Le titulaire manage et anime des équipes hiérarchiques des différentes spécialités. Dans son rôle de manager, il veille au développement des compétences de ses équipes et au maintien d'un bon climat social. Encadrement de site de taille petite et moyenne	
NIVEAU 12		<i>valeur de chaque critère : 12 points</i>
Technicité/expertise <i>(acquise par formation ou expérience équivalente)</i>	Emplois de Direction Générale intégrant une prise en charge globale de projets pluridisciplinaires et la participation à la définition de la stratégie de l'entreprise et de ses objectifs à long terme	
Responsabilité/enjeux	Le titulaire engage l'entreprise par une large délégation	
Autonomie/suivi	Le titulaire contrôle et organise le travail dans le cadre général de son périmètre de responsabilité. Rend compte à la direction générale ou aux actionnaires	
Communication	Le titulaire gère des relations complexes internes/externes. Conduite de négociation à forts enjeux (signatures d'accords et de contrats...)	
Management	Encadrement et management d'unité	

COOPERATIVES AGRICOLES LAITIÈRES

Avenant n° 64 du 3 juin 2016 à la convention collective nationale du 7 juin 1984

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

CRITERES classants	NIVEAU 1	NIVEAU 2	NIVEAU 3	NIVEAU 4	NIVEAU 5	NIVEAU 6	NIVEAU 7	NIVEAU 8
Niveau des connaissances théoriques	Savoirs généraux de base	Brevet des collèges/CQP de niveau équivalent/expérience équivalente	CAP/BEP/CQP/ expérience équivalente	CAP/BEP/CQP/expérience équivalente et formation théorique complémentaire	BAC/CQP/expérience équivalente	BAC+2/CQP/ expérience équivalente	BAC+2 avec spécialisation complémentaire/expérience équivalente	Licence/expérience équivalente
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 identifier et à réaliser plusieurs étapes d'un processus dans le respect des procédures	Capacité à réaliser des missions combinant un processus et des règles professionnelles	Capacité à réaliser des missions impliquant une combinaison de processus et règles professionnelles complexes	Capacité à prendre en charge des missions à partir d'objectifs déterminés (ponctuels et liés à un besoin déterminé) 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
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 et supposant la combinaison de savoir-faire pratiques et théoriques	Recours à des techniques connexes et incluant la prise en compte de contraintes ponctuelles liées à l'environnement direct de l'emploi	Situations rencontrées impliquant la prise en compte de complexités liées à l'environnement de l'emploi	Prise en compte permanente des contraintes de l'environnement	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
QHSE (qualité, hygiène, sécurité, environnement)	Connaissance et respect des consignes de sécurité	Connaissance et respect des consignes QHSE applicables dans l'emploi	Connaissance et respect des consignes QHSE applicables dans le secteur d'activité	Prise en compte des risques que l'activité du titulaire de l'emploi peut créer pour lui-même et pour les autres. Pro-activité concernant le QHSE	Contrôle de la bonne application des consignes QHSE	Vérification de la bonne application des consignes QHSE applicables dans le secteur d'activité	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
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 (alimentation de la machine approvisionnement du poste de travail...)	Le titulaire de l'emploi dispose d'une autonomie technique limitée permettant le maintien des standards prévus	Le titulaire de l'emploi a la possibilité de sélectionner les modes opératoires adaptés dans de cadre de procédures existantes	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 dans le cadre de la mission confiée, celle-ci lui permet 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 dans le cadre des missions confiées, celles-ci lui permettant de réaliser ses missions en partant d'informations complexes et d'objectifs génériques	Le titulaire de l'emploi dispose d'une autonomie/initiatives de moyens et de méthodes au regard des objectifs à atteindre
Suivi du travail du titulaire de l'emploi	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 auto-contrôle	Le suivi porte sur la pertinence de la procédure choisie parmi des procédures existantes	Le suivi porte sur les approches et méthodes choisies	Le suivi porte sur les moyens choisis (moyens humains, techniques, matières, etc...) et les informations retenues	Le suivi porte sur les résultats à court terme – quotidien, hebdomadaire, (périmètre et durée)	Le suivi porte sur les résultats élargis à moyen long terme – mensuel, trimestriel (périmètre et durée)
Transmission des savoirs et technicité des relations	Aucune technicité ni transmission attendue	Applicative (reproduction du geste)	Explicative (explication d'une consigne)	Démonstrative (raisonnement logique)	Transfert de méthode	Recherche d'informations et évaluation	Explication et capacité de convaincre	Intégration
Fréquence et enjeux des relations professionnelles	Rares	Ponctuelles	Régulières	Régulières avec enjeux occasionnels	Régulières et fonctionnelles	Incluant un partenariat interne régulier avec des enjeux limités	Incluant un partenariat interne et externe avec des enjeux limités	Incluant un partenariat interne et externe avec des enjeux élargis
* Animation permanente uniquement ou * Encadrement permanent (intégrant l'animation)	Aucune		Supervision de 1 à 3 personnes rattachées opérationnellement à la ligne ou incluses dans le cadre de l'emploi		Coordination d'un îlot ou d'une zone d'activité (ou supervision de type N IV supérieure à 3 personnes)	Animation et coordination d'un îlot, d'une zone d'activité	Animation et coordination d'une équipe ou d'un secteur	Animation et coordination d'un service. Conduite de projets transverses et/ou pluridisciplinaires
	Aucun					Encadrement d'une équipe (moins de 10) hiérarchie directe (le titulaire est N+1)	Encadrement d'une équipe (de 10 à 20) hiérarchie directe (le titulaire est N+1)	Encadrement d'une équipe en hiérarchie directe (supérieure à 20)

* Critères complémentaires

Le classement dans les niveaux 1 à 8 est déterminé après cotation des emplois sur la base des huit critères fixes auxquels peuvent s'ajouter les deux critères complémentaires (animation permanente ou encadrement permanent). La valeur moyenne obtenue détermine le niveau de classement avec la particularité de l'accès au niveau supérieur à partir de la 7^{ème} décimale.

INDUSTRIE LAITIERE

*Avenant n° 36 du 3 juin 2016 à la
convention collective nationale du 20 mai 1955 mise à jour en juin 2006*

N° IDCC : 112

N° CC : 3124

CHAMP D'APPLICATION PROFESSIONNEL

Numéros NAF 1993

15.51 Fabrication de produits laitiers

- 15.5A en partie** *Fabrication de lait liquide et de produits frais.* (cf. 10.51A)
 - production de laits liquides frais, pasteurisés, stérilisés, UHT, homogénéisés, etc., conditionnés ou non, écrémés ou non ;
 - production de crèmes de lait ;
 - production de laits fermentés, yaourts et desserts lactés frais.
- 15.5B en partie** *Fabrication de beurres.* (cf. 10.51B)
 - fabrication de beurres, y compris concentrés ou allégés.
- 15.5C en partie** *Fabrication de fromages.* (cf. 10.51C)
 - fabrication de fromages frais ;
 - fabrication de fromages à pâte molle, pressée, persillée, etc. ;
 - fabrication de fromages fondus, râpés ou en poudre.
- 15.5D en partie** *Fabrication d'autres produits laitiers.* (cf. 10.51D)
 - fabrication de laits concentrés et de laits secs, conditionnés ou non, dégraissés ou non, sucrés ou non ;
 - fabrication de produits dérivés de l'industrie laitière tels que lactose, babeurre, lactosérum, caséine, etc.
- 15.8T en partie** *Fabrication de laits pour nourrissons.* (cf. 10.86Z)

Numéros NAF 2008 supposés

- 10.51A en partie**
10.51B en partie
10.51C en partie
10.51D en partie
10.86Z en partie

PROCEDURE : Articles 4 ter et 36 – annexe I.

PERSONNELS VISES : Ensemble des salariés.

ANALYSE DETAILLEE DU TEXTE

Les classifications sont composées de deux systèmes distincts, l'un concernant le personnel cadre, l'autre les ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise (OETAM) qui évoluent conjointement sur une échelle hiérarchique unique de 12 niveaux subdivisés en 2 ou 3 échelons définis (cf. annexes 1 et 2).

A- Le positionnement des cadres prévu à partir du niveau 9 jusqu'au niveau 12 inclus résulte d'une pesée de leur emploi à partir des cinq critères classants suivants : *technicité/expertise, responsabilité/enjeux, autonomie/suivi, communication et management*, le passage au niveau supérieur étant acquis à partir de la 5^{ème} décimale. Pour exemple, le niveau 10 est acquis entre 9,5 et 10,4 points (cf. annexe 1).

B- Le classement des OETAM dans les niveaux 1 à 8 (inclus) est déterminé après cotation des emplois en application d'une grille de huit critères classants : *connaissances théoriques, savoir-faire pratique, technicité/complexité, qualité hygiène/sécurité/environnement, autonomie/initiative, suivi du travail du titulaire de l'emploi, transmission des savoirs et technicité des relations, fréquence et enjeux des relations professionnelles*, auxquels peuvent s'ajouter deux critères complémentaires relatifs à *l'animation ou à l'encadrement permanents* (cf. annexe 3).

- règles de pesée :

De façon explicite, le niveau retenu sur un critère correspond au nombre de points attribués. Par exemple, le niveau 5 dans le critère *autonomie/initiative* est égal à 5 points.

La valeur moyenne donne le niveau de classement du salarié mais lorsque la 7^{ème} décimale est atteinte, l'emploi est positionné dans le niveau supérieur. Pour illustration, une valeur moyenne de 7,7 entraîne le classement du salarié au niveau 8.

Il est précisé que tout emploi dont la pesée est égale ou supérieure à 8,7 relève de la classification cadres.

Par ailleurs, tout emploi dont la pesée est égale ou supérieure à 8 dans la grille de classification des OETAM (sans tenir compte des critères complémentaires) doit faire l'objet d'une deuxième pesée de validation à l'aide de la grille applicable aux cadres.

- attribution des échelons

L'emploi exercé est ensuite classé dans l'un des trois échelons comme suit :

- échelon 1 : accueil dans l'emploi
- échelon 2 : pratique complète et autonome
- échelon 3 : expertise particulière ou élargissement du champ d'employabilité du salarié.

DECISIONS PRISES

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

1) Cadres – Article 4

Les personnels cadres classés à partir du **niveau 9 – échelon 1** doivent être inscrits au titre de l'article 4 de la convention collective nationale du 14 mars 1947.

2) Assimilés cadres – Article 4 bis

Les salariés positionnés au **niveau 8 – échelons 1, 2 et 3** sont obligatoirement affiliés au titre de l'article 4 bis de la convention précitée.

3) Article 36 – annexe I

Le seuil de l'extension est fixé au **niveau 6 – échelon 1** avec une possibilité de retenir le **niveau 5 – échelon 3** dans des cas particuliers, lors des études de transpositions de critères avec le reclassement d'au moins 20 % de l'effectif cotisant sous le niveau 6 – échelon 1 ou à la demande expresse des entreprises pour des raisons spécifiques.

DISPOSITIONS PRATIQUES

- Transposition des critères article 36

Sur délégation de la commission administrative, les services de l'Agirc effectueront les transpositions des précédents critères d'extension dans le cadre de la nouvelle classification, cas par cas, selon le principe de la répartition, notamment dans le respect de l'étendue du contrat initial.

Les institutions de retraite adresseront un questionnaire à compléter à tous leurs adhérents concernés ayant ou non déclaré des salariés.

- Clause de sauvegarde.

Cette disposition a été 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 devront porter les mentions suivantes après transposition de l'ancien critère ou lors de la reconduction ou de la modification de certains contrats.

Contrats complémentaires Article 36			
Numéro IDCC	Seuils		Date d'effet
	Minimum	Maximum	
112	niv 5 ech 3	niv 7 ech 3	01/01/2018
	niv 6 ech 1	niv 7 ech 3	
	niv 6 ech 2	niv 7 ech 3	
	niv 6 ech 3	niv 7 ech 3	
	niv 7 ech 1	niv 7 ech 3	
	niv 7 ech 2	niv 7 ech 3	
	niv 7 ech 3	niv 7 ech 3	

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

Processus de traitement

1.- Les institutions de retraite complémentaire doivent adresser un courrier à leurs adhérents qu'ils aient ou non actuellement des personnels salariés dans les classements retenus (cf. modèle spécifique ci-joint), pour les aviser des décisions des instances de l'Agirc sur la classification de branche en leur joignant la liste d'emplois extraite de la base Affilia mise à disposition dès que possible sur le site Internet www.agirc-arrco.fr (rubrique affiliations) et s'il y a lieu un questionnaire de transposition du critère article 36-annexe I.

Les institutions doivent informer leurs adhérents avant la fin du 1^{er} trimestre 2018.

2018



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.

DATE D'EFFET : 1^{er} janvier 2018 sans remise en cause des affiliations anticipées, conformes aux décisions prises.

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

**LETTRE SPECIFIQUE À ADRESSER PAR LES INSTITUTIONS DE RETRAITE DES CADRES À LEURS
ADHERENTS DE LA PROFESSION DE L'INDUSTRIE LAITIERE**

Madame, Monsieur le Directeur,

Nous vous informons qu'après avoir examiné les classifications instituées par l'avenant n° 36 du 3 juin 2016 conclu dans le cadre de la convention collective nationale de l'industrie laitière du 20 mai 1955 mise à jour en juin 2006, 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 que tous les personnels classés à partir du niveau 9-échelon 1 devraient être affiliés au titre de l'article 4 de la convention collective nationale du 14 mars 1947.

Les salariés positionnés au niveau 8-échelons 1, 2 et 3 doivent être affiliés en tant qu'assimilés cadres au sens de l'article 4 bis de la convention.

En dehors de cas particuliers^①, le seuil des contrats complémentaires souscrits au titre de l'article 36-annexe I est fixé au niveau 6-échelon 1.

**Votre entreprise ayant conclu un contrat défini à partir de (l'ancien positionnement...), 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^②.

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.

Ces décisions prennent effet au 1^{er} janvier 2018, sans remise en cause des affiliations anticipées qui seraient conformes aux groupes de participants retenus.

Vous pouvez consulter le site Internet www.agirc-arrco.fr (Retraite complémentaire : affiliation des salariés) ou plus directement <http://affilia.agirc-arrco.fr/> 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^③).

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

PJ.

* Uniquement pour les sociétés ayant un contrat article 36

① Possibilité de retenir le niveau 5-échelon 3 dans des cas particuliers ou sur demande expresse de l'entreprise.

② Il s'agit de la liste d'emplois qui figure sur la base AFFILIA. ③ Coupon-réponse

COUPON-REPONSE A RETOURNER COMPLETE ET SIGNE
*par les sociétés n'appliquant pas la convention collective nationale
de l'industrie laitière (IDCC 112)*

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)

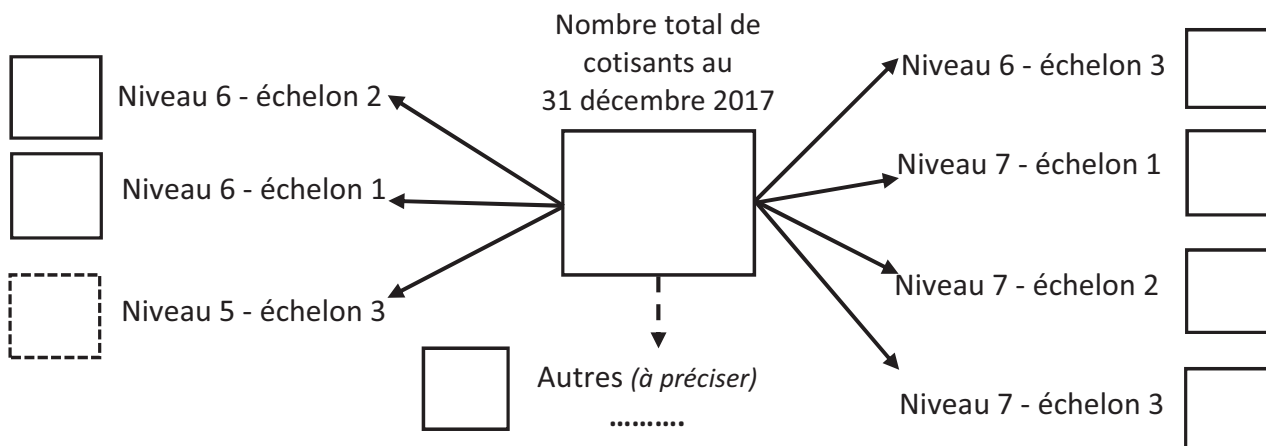
A REMPLIR PAR L'INSTITUTION	
RAISON SOCIALE DE L'ENTREPRISE :	
.....	
NUMERO SIREN/SIRET :	N°ADH :
CRITERE ARTICLE 36 A MODIFIER :	

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 2017**.

② Répartition des salariés relevant de la catégorie **ARTICLE 36** au **31 décembre 2017**, du fait que leur classement à cette date répondait à la définition de l'extension ; reclassement des intéressés au 1^{er} janvier 2018 dans les nouveaux niveaux et échelons de la classification.



③ Répartition de **TOUS** les employés, techniciens et agents de maîtrise qui n'étaient pas affiliés au régime de retraite des cadres au 31 décembre 2017, 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 2018, dans les positionnements mentionnés ci-après :

Niveau 5 - échelon 3 <input style="border: 1px dashed black; width: 40px; height: 25px;" type="text"/>	Niveau 6 - échelon 1 <input style="width: 40px; height: 25px;" type="text"/>	Niveau 6 - échelon 2 <input style="width: 40px; height: 25px;" type="text"/>	Niveau 6 - échelon 3 <input style="width: 40px; height: 25px;" type="text"/>
Niveau 7 - échelon 1 <input style="width: 40px; height: 25px;" type="text"/>	Niveau 7 - échelon 2 <input style="width: 40px; height: 25px;" type="text"/>	Niveau 7 - échelon 3 <input style="width: 40px; height: 25px;" type="text"/>	

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

Date :

Cachet de l'entreprise

Signature et qualité du signataire

INDUSTRIE LAITIERE

Avenant n° 36 du 3 juin 2016 à la
convention collective nationale du 20 mai 1955 mise à jour en juin 2006

CADRES – ARTICLE 4

I – DEFINITIONS GENERALES

Le positionnement d'un emploi dans un niveau est effectué après une pesée réalisée à partir d'une grille comprenant 5 critères classants. Seul le niveau 9 est scindé en deux échelons.

II - DEFINITIONS DES CRITERES CLASSANTS

NIVEAU 9		<i>valeur de chaque critère : 9 points</i>
Technicité/expertise <i>(acquise par formation ou expérience équivalente)</i>	Fonction technique ou d'études impliquant un premier niveau d'expertise dans son domaine. Diplôme BAC+4 écoles d'ingénieurs, de commerce, etc... ou expérience équivalente	
Responsabilité/enjeux	La responsabilité du titulaire est limitée à la réalisation des missions confiées	
Autonomie/suivi	Le titulaire de l'emploi dispose d'une large autonomie au regard des missions confiées et des objectifs préalablement définis. Rend compte à un chef de service	
Communication	Le titulaire peut avoir des relations de travail régulières avec des interlocuteurs variés dans un cadre précis et limité	
Management	Coordination de salariés affectés au même projet ou service que lui	
NIVEAU 10		<i>valeur de chaque critère : 10 points</i>
Technicité/expertise <i>(acquise par formation ou expérience équivalente)</i>	Le titulaire dispose d'une expertise permettant d'apporter une réponse pertinente aux situations professionnelles habituelles	
Responsabilité/enjeux	Le titulaire est garant du respect des règles de l'art de son métier dans la prise en charge de son emploi	
Autonomie/suivi	Le titulaire participe à la définition des politiques et des objectifs de son activité. Il doit être réactif, s'approprier tous les aspects de sa fonction et savoir anticiper. Il doit veiller au bon déploiement des moyens (humains, techniques et financiers)	
Communication	Le titulaire peut assurer des relations suivies avec des interlocuteurs variés, internes et externes	
Management	Le cadre de ce niveau peut assurer la direction d'un service	

INDUSTRIE LAITIERE

*Avenant n° 36 du 3 juin 2016 à la
convention collective nationale du 20 mai 1955 mise à jour en juin 2006*

CADRES – ARTICLE 4

DEFINITIONS DES CRITERES CLASSANTS (suite)

NIVEAU 11		<i>valeur de chaque critère : 11 points</i>
Technicité/expertise <i>(acquise par formation ou expérience équivalente)</i>	Le titulaire exerce une expertise reconnue dans une dimension et une amplitude supplémentaires. Il peut définir, proposer et mettre en œuvre après accord, des solutions globales touchant son domaine d'activité	
Responsabilité/enjeux	La délégation est limitée à son domaine d'intervention.	
Autonomie/suivi	Le périmètre de son action est indiqué par des orientations stratégiques et des objectifs, pour la réalisation desquels il prend toutes les décisions utiles	
Communication	Le titulaire entretient des relations régulières avec des partenaires internes et externes (capacité de persuasion, adhésion aux projets, signature d'accords, de contrats...). Assure la négociation de contrats	
Management	Le titulaire manage et anime des équipes hiérarchiques des différentes spécialités. Dans son rôle de manager, il veille au développement des compétences de ses équipes et au maintien d'un bon climat social. Encadrement de site de taille petite et moyenne	
NIVEAU 12		<i>valeur de chaque critère : 12 points</i>
Technicité/expertise <i>(acquise par formation ou expérience équivalente)</i>	Emplois de Direction Générale intégrant une prise en charge globale de projets pluridisciplinaires et la participation à la définition de la stratégie de l'entreprise et de ses objectifs à long terme	
Responsabilité/enjeux	Le titulaire engage l'entreprise par une large délégation	
Autonomie/suivi	Le titulaire contrôle et organise le travail dans le cadre général de son périmètre de responsabilité. Rend compte à la direction générale ou aux actionnaires	
Communication	Le titulaire gère des relations complexes internes/externes. Conduite de négociation à forts enjeux (signatures d'accords et de contrats...)	
Management	Encadrement et management d'unité	

INDUSTRIE LAITIERE

Avenant n° 36 du 3 juin 2016 à la convention collective nationale du 20 mai 1955 mise à jour en juin 2006

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

CRITERES classants	NIVEAU 1	NIVEAU 2	NIVEAU 3	NIVEAU 4	NIVEAU 5	NIVEAU 6	NIVEAU 7	NIVEAU 8
Niveau des connaissances théoriques	Savoirs généraux de base	Brevet des collègues/CQP de niveau équivalent/expérience équivalente	CAP/BEP/CQP/ expérience équivalente	CAP/BEP/CQP/expérience équivalente et formation théorique complémentaire	BAC/CQP/expérience équivalente	BAC+2/CQP/ expérience équivalente	BAC+2 avec spécialisation complémentaire/expérience équivalente	Licence/expérience équivalente
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 identifier et à réaliser plusieurs étapes d'un processus dans le respect des procédures	Capacité à réaliser des missions combinant un processus et des règles professionnelles	Capacité à réaliser des missions impliquant une combinaison de processus et règles professionnelles complexes	Capacité à prendre à charge des missions à partir d'objectifs déterminés (ponctuels et liés à un besoin déterminé) 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
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 et supposant la combinaison de savoir- faire pratiques et théoriques	Recours à des techniques connexes et incluant la prise en compte de contraintes ponctuelles liées à l'environnement direct de l'emploi	Situations rencontrées impliquant la prise en compte de complexités liées à l'environnement de l'emploi	Prise en compte permanente des contraintes de l'environnement	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
QHSE (qualité, hygiène, sécurité, environnement)	Connaissance et respect des consignes de sécurité	Connaissance et respect des consignes QHSE applicables dans l'emploi	Connaissance et respect des consignes QHSE applicables dans le secteur d'activité	Prise en compte des risques que l'activité du titulaire de l'emploi peut créer pour lui-même et pour les autres. Pro-activité concernant le QHSE	Contrôle de la bonne application des consignes QHSE	Vérification de la bonne application des consignes QHSE applicables dans le secteur d'activité	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
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 (alimentation de la machine approvisionnement du poste de travail...)	Le titulaire de l'emploi dispose d'une autonomie technique limitée permettant le maintien des standards prévus	Le titulaire de l'emploi a la possibilité de sélectionner les modes opératoires adaptés dans de cadre de procédures existantes	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 dans le cadre de la mission confiée, celle-ci lui permet 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 dans le cadre des missions confiées, celles-ci lui permettant de réaliser ses missions en partant d'informations complexes et d'objectifs génériques	Le titulaire de l'emploi dispose d'une autonomie/initiatives de moyens et de méthodes au regard des objectifs à atteindre
Suivi du travail du titulaire de l'emploi	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 auto-contrôle	Le suivi porte sur la pertinence de la procédure choisie parmi des procédures existantes	Le suivi porte sur les approches et méthodes choisies	Le suivi porte sur les moyens choisis (moyens humains, techniques, matières, etc...) et les informations retenues	Le suivi porte sur les résultats à court terme – quotidien, hebdomadaire, (périmètre et durée)	Le suivi porte sur les résultats élargis à moyen long terme – mensuel, trimestriel (périmètre et durée)
Transmission des savoirs et technicité des relations	Aucune technicité ni transmission attendue	Applicative (reproduction du geste)	Explicative (explication d'une consigne)	Démonstrative (raisonnement logique)	Transfert de méthode	Recherche d'informations et évaluation	Explication et capacité de convaincre	Intégration
Fréquence et enjeux des relations professionnelles	Rares	Ponctuelles	Régulières	Régulières avec enjeux occasionnels	Régulières et fonctionnelles	Incluant un partenariat interne régulier avec des enjeux limités	Incluant un partenariat interne et externe avec des enjeux limités	Incluant un partenariat interne et externe avec des enjeux élargis
*Animation permanente uniquement ou *Encadrement permanent (intégrant l'animation)		Aucune		Supervision de 1 à 3 personnes rattachées opérationnellement à la ligne ou incluses dans le cadre de l'emploi	Coordination d'un îlot ou d'une zone d'activité (ou supervision de type N IV supérieure à 3 personnes)	Animation et coordination d'un îlot, d'une zone d'activité	Animation et coordination d'une équipe ou d'un secteur	Animation et coordination d'un service. Conduite de projets transverses et/ou pluridisciplinaires
			Aucun			Encadrement d'une équipe (moins de 10) hiérarchie directe (le titulaire est N+1)	Encadrement d'une équipe (de 10 à 20) hiérarchie directe (le titulaire est N+1)	Encadrement d'une équipe en hiérarchie directe (supérieure à 20)

* Critères complémentaires

Le classement dans les niveaux 1 à 8 est déterminé après cotation des emplois sur la base des huit critères fixes auxquels peuvent s'ajouter les deux critères complémentaires (animation permanente ou encadrement permanent). La valeur moyenne obtenue détermine le niveau de classement avec la particularité de l'accès au niveau supérieur à partir de la 7^{ème} décimale.

ASSOCIATIONS AGRÉÉES DE SURVEILLANCE DE LA QUALITÉ DE L'AIR

*Convention collective nationale du 3 octobre 2001
actualisée par l'accord du 12 mai 2011*

N° IDCC : 2230

N° CC : 3306

OBSERVATION PREALABLE

En application des règles d'affiliation aux régimes AGIRC, ARRCO et IRCANTEC prévues par l'article 51 de la loi n° 2014-40 du 20 janvier 2014, le critère d'affiliation à un régime de retraite complémentaire repose désormais sur la nature du contrat de travail (droit privé ou droit public) et non plus sur la nature juridique de l'employeur.

Il en résulte que les salariés embauchés par les Associations agréées de surveillance de la qualité de l'air (AASQA) à compter du 1^{er} janvier 2017, sous contrat de travail de droit privé sont rattachés aux régimes gérés par l'AGIRC et l'ARRCO, les agents contractuels de droit public continuant à être affiliés à l'IRCANTEC, de même que les salariés employés avant cette date.

CHAMP D'APPLICATION PROFESSIONNEL

Numéro NAF 2008

71.20B en partie Associations agréées de surveillance de la qualité de l'air (AASQA).

Sont également visés les groupements d'AASQA et les organismes ayant des objectifs en lien avec ceux des AASQA.

PROCEDURE : Article 4 ter.

PERSONNELS VISES : Ensemble des salariés.

PRESENTATION DU TEXTE

Les classifications reposent sur une grille unique et continue de positionnement, par catégories, des principaux emplois de la profession.

Leur positionnement résulte de l'analyse de la fonction sur la base de critères comme la formation ou le diplôme requis, la technicité, l'autonomie, la responsabilité, l'animation d'équipe ou encore le management.

Ces emplois sont affectés dans l'une des 7 catégories comprenant 12 échelons non définis, correspondant à l'ancienneté.

Les catégories 1 à 3 (incluses) se rapportent aux ingénieurs et cadres et les catégories 4 à 7 (incluses) aux employés, techniciens et agents de maîtrise (ETAM) sachant que les partenaires sociaux de la branche ont prévu la qualification de cadre à partir de la catégorie 4-échelon 7 (cf. annexe 1).

Ce système est explicité par des emplois repères dont la liste n'est pas exhaustive.

DECISIONS PRISES

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

1) Cadres – Article 4

Les cadres classés à partir de la **catégorie 3** et a fortiori dans les catégories 1 et 2 doivent être inscrits 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 ou cadres – Article 4

Du fait de l'attribution du statut cadre à partir de l'échelon 7 de la catégorie 4, la commission a décidé que les personnels positionnés dans la **catégorie 4** seraient obligatoirement affiliés au titre des articles 4 (cadres) ou 4 bis (assimilés cadres) (cf. annexe 4).

DISPOSITIONS PRATIQUES

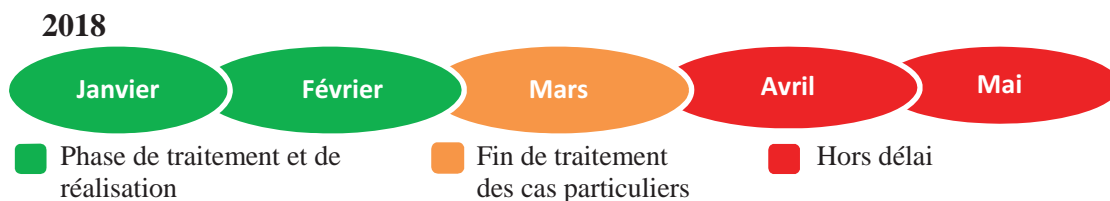
- Devoir d'information aux entreprises et délai de traitement

Processus de traitement

1.- Les organismes devront être avisés par courrier des catégories de salariés qu'ils doivent affilier au régime de retraite des cadres au titre des articles 4 et 4 bis (cf. modèle de lettre spécifique ci-joint) ; pour ce faire, il leur sera adressé la liste d'emplois extraite de la base Affilia, mise à disposition dès que possible sur le site Internet www.agirc-arrco.fr.

Aucun groupe n'ayant été désigné pour recueillir les adhésions des AASQA, il appartient à chaque institution de contacter les organismes qui relèvent de leur compétence géographique au regard du répertoire professionnel qui est inséré dans la circulaire Agirc-Arrco 2017-6 DRJ du 6 octobre 2017.

Les institutions doivent informer leurs adhérents avant la fin du 1^{er} trimestre 2018.



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^{er} janvier 2017, pour les personnels embauchés sous contrat de droit privé à compter de cette date.

PJ. : Lettre spécifique
4 annexes

**LETTRE SPECIFIQUE À ADRESSER AUX ASSOCIATIONS AGREES DE
SURVEILLANCE DE LA QUALITE DE L'AIR**

Madame, Monsieur le Directeur,

Nous vous informons qu'après avoir examiné les classifications prévues par la convention collective nationale des associations agréées de surveillance de la qualité de l'air du 3 octobre 2001, actualisée par l'accord du 12 mai 2011, la commission administrative de l'Agirc a défini les participants au régime de retraite des cadres.

Cet examen est intervenu en application des nouvelles règles d'affiliation aux régimes Agirc, Arrco et Ircantec introduites par l'article 51 de la loi n° 2014-40 du 20 janvier 2014, prévoyant que le critère d'affiliation à un régime de retraite complémentaire reposerait sur la nature du contrat de travail (droit privé ou droit public) et non plus sur la nature juridique de l'employeur.

Il en résulte que les salariés embauchés par votre organisme à compter du 1^{er} janvier 2017, sous contrat de travail de droit privé, sont rattachés aux régimes gérés par l'Agirc et l'Arrco, les agents contractuels de droit public continuant à être affiliés à l'Ircantec, de même que les salariés employés avant cette date ainsi que ceux bénéficiant d'un contrat aidé.

En liaison avec les représentants de la profession, il a été décidé que les personnels cadres classés à partir de la catégorie 3 et a fortiori dans les catégories 1 et 2 devront être affiliés au titre de l'article 4 de la convention collective nationale du 14 mars 1947.

Les salariés positionnés dans la catégorie 4 seront obligatoirement affiliés au titre des articles 4 (cadres) ou 4 bis (assimilés cadres).

La date d'effet de ces décisions a été fixée au 1^{er} janvier 2017.

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.

Vous pouvez consulter le site Internet www.agirc-arrco.fr (Retraite complémentaire : affiliation des salariés) ou plus directement <http://affilia.agirc-arrco.fr/> pour obtenir d'autres informations d'ordre général.

Enfin, dans l'hypothèse où votre organisme 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.

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

PJ.

^①Il s'agit de la liste d'emplois qui figure sur la base AFFILIA.

ASSOCIATIONS AGRÉÉES DE SURVEILLANCE DE LA QUALITÉ DE L'AIR

*Convention collective nationale du 3 octobre 2001
actualisée par l'accord du 12 mai 2011*

SYNTHESE DES CLASSIFICATIONS

CATEGORIES		GROUPES DE COTISANTS
7 6 5	EMPLOYES TECHNICIENS AGENTS DE MAITRISE (ETAM)	Hors régime
4		Article 4 bis <i>ou éventuellement Article 4</i>
3 2 1	INGENIEURS ET CADRES	Article 4

GRILLE DE CLASSIFICATIONS

ECHELON	CATEGORIE							TEMPS DE PRESENCE <i>dans l'échelon</i>	
	1	2	3	4	5	6	7	Minimum	Maximum
1	635	585	548	450	390	310	255	1	2
2	667	614	562	473	410	326	268	1	2
3	705	649	594	499	432	344	282	1	3
4	746	686	628	526	455	363	296	1	3
5	794	731	669	557	481	384	311	1	4
6	846	779	712	589	509	406	327	1	4
7	901	830	758	623	539	430	344	1	5
8	966	890	813	662	572	457	362	1	5
9	1 036	955	872	703	607	485	381	1	5
10	1 111	1 024	935	747	645	515	401	1	5
11	1 200	1 106	1 010	796	688	549	422	1	5
12	1 296	1 194	1 091	849	733	585	444	1	5

***Nota** : Les échelons en gras sont rendus inapplicables du fait de l'évolution du SMIC.*

ASSOCIATIONS AGRÉES DE SURVEILLANCE DE LA QUALITÉ DE L'AIR

*Convention collective nationale du 3 octobre 2001
actualisée par l'accord du 12 mai 2011*

CADRES – ARTICLE 4

A – DEFINITIONS GENERALES

(Extraits des définitions)

INGENIEURS ET CADRES

CATEGORIE 3

- *connaissances* d'un domaine technique, scientifique ou spécialisé *sanctionnées par un diplôme de niveau BAC+5 ou expérience professionnelle équivalente.*
- les problèmes à résoudre demandent une *recherche et un jugement dans le choix des solutions.*
- *autonomie dans le travail* avec un *contrôle sur les résultats obtenus.*
- *participe* avec d'autres à la *conduite de certaines actions.*

CATEGORIE 2

En plus des connaissances requises pour un salarié classé dans la catégorie 3.

- *exerce une fonction d'encadrement, d'études et de développement.*
- *peut assurer certaines responsabilités de gestion* sous la responsabilité du directeur.
- *totale autonomie* dans les domaines d'activité du salarié.

CATEGORIE 1

En plus des connaissances requises pour un salarié classé dans la catégorie 2.

- *responsable de l'ensemble des tâches d'encadrement, de gestion, d'études et de développement* d'un ou d'organismes couvrant plusieurs localités.
- *capacité à coordonner des activités très diverses* pouvant donner lieu à des *arbitrages difficiles.*
- *réflexion sur la politique à mettre en œuvre* dans le cadre de missions.

**ASSOCIATIONS AGRÉÉES DE
SURVEILLANCE DE LA QUALITÉ DE L'AIR**

*Convention collective nationale du 3 octobre 2001
actualisée par l'accord du 12 mai 2011*

CADRES – ARTICLE 4

B – EMPLOIS REPERES
(Liste non exhaustive)

ADJOINT(E) AU DIRECTEUR	Catégorie 2
CHARGE(E) DE COMMUNICATION	Catégorie 3
CHEF DE PROJETS	Catégorie 3
CHEF DE SERVICE	Catégorie 2
DIRECTEUR(TRICE)	Catégorie 1
DIRECTEUR(TRICE) ADJOINT(E)	Catégorie 1
INGENIEUR D'ETUDES OU DE SPECIALITES	Catégorie 3
INGENIEUR MAISON	Catégorie 3
RESPONSABLE ADMINISTRATIF ET FINANCIER	Catégorie 3
RESPONSABLE TECHNIQUE	Catégorie 3

ASSOCIATIONS AGRÉÉES DE SURVEILLANCE DE LA QUALITÉ DE L'AIR

*Convention collective nationale du 3 octobre 2001
actualisée par l'accord du 12 mai 2011*

ASSIMILES CADRES – ARTICLE 4 bis ou CADRES – ARTICLE 4^①

A – DEFINITIONS GENERALES

(Extraits des définitions)

EMPLOYES, TECHNICIENS, AGENTS DE MAITRISE

CATEGORIE 4

- *connaissances d'un domaine technique ou spécialisé sanctionnées par un diplôme de niveau BAC+3, BAC+4 ou expérience professionnelle équivalente.*
- *le travail est exécuté dans le cadre de méthodes et normes établies. Les problèmes à résoudre demandent une recherche et un jugement dans le choix des solutions.*
- *le salarié peut être amené à assurer certaines responsabilités d'encadrement.*
- *autonomie dans le travail avec un contrôle a posteriori.*

B – EMPLOIS REPERES

(Liste non exhaustive)

ADMINISTRATEUR(TRICE) DE SYSTEME INFORMATIQUE ASSISTANT(E) DE DIRECTION CHARGE(E) D'ETUDES CHEF D'EXPLOITATION RESPONSABLE DE MAINTENANCE OU D'EXPLOITATION RESPONSABLE TECHNIQUE	Catégorie 4
--	--------------------

^① *Le statut cadre a été prévu à partir du 7^{ème} échelon.*

INDUSTRIE TEXTILE

Accords des 19 décembre 2013 et 2 décembre 2015 conclus dans le cadre de la convention collective nationale du 1^{er} février 1951

N° IDCC : 18

N° CC : 3106

CHAMP D'APPLICATION PROFESSIONNEL

Numéros NAF 1993

- 17.1A** **Filature de l'industrie cotonnière** (cf.13.10Z en partie)
- 17.1C** **Filature de l'industrie lainière-cycle carde** (cf.13.10Z en partie)
- 17.1E** **Préparation de la laine** (cf.13.10Z en partie)
- 17.1F** **Filature de l'industrie lainière-cycle peigne** (cf. 13.10Z en partie)
- 17.1H en partie** **Préparation et filature du lin** (cf.13.10Z en partie) à l'exception du rouissage-teillage, peignage, affinage, cardage du lin.
- 17.1K** **Moulinage et texturation de la soie et des textiles artificiels et synthétiques** (cf.13.10Z en partie)
- 17.1M** **Fabrication de fil à coudre** (cf.13.10Z en partie)
- 17.1P** **Préparation et filature d'autres fibres** (cf.13.10Z en partie)
- 17.2A** **Tissage de l'industrie cotonnière** (cf.13.20Z en partie)
- 17.2C** **Tissage de l'industrie lainière-cycle carde** (cf.13.20Z en partie)
- 17.2E** **Tissage de l'industrie lainière-cycle peigne** (cf.13.20Z en partie)
- 17.2G en partie** **Tissage de soierie** (cf.13.20Z en partie) à l'exclusion des activités de préparation au tissage, de la mise en carte.
- 17.2J** **Tissage d'autres textiles** (cf.13.20Z en partie)
- 17.3Z** **Ennoblement textile** (cf.13.20Z en partie)
- 17.4A** **Fabrication du linge de maison et d'articles d'ameublement** (cf.13.92Z en partie ; 32.50A en partie)
- 17.4B en partie** **Fabrication de petits articles de literie** (cf. 13.92Z en partie)
est visée - la fabrication de sacs de couchage
- 17.4C en partie** **Fabrication d'autres articles confectionnés en textile** (cf.13.92Z en partie, 32.50A en partie, 33.19A en partie) à l'exception
- des fabrications d'équipements spécifiques pour machines, matériels ou moyens de transports, consistant en : coussinets et manchons d'équipements, airbags, parachutes, gilets et équipements de sauvetage, courroies, toboggans, tubulures nécessaires au fonctionnement de machines, de matériels ou de moyens de transports
- de la fabrication de voiles pour bateaux de plaisance.
- 17.5A** **Fabrication de tapis et moquettes** (cf. 13.93Z) à l'exception du tissage de tapis à la main, de la fabrique de tapisserie, de tentures, des manufactures de l'Etat.
- 17.5C** **Ficellerie, corderie, fabrication de filets** (cf.13.94Z, 39.19Z en partie)
- 17.5E en partie** **Fabrication de non-tissés** (cf. 13.95Z en partie)

- 17.5G en partie** **Industries textiles NCA** (cf. 17.22Z en partie) à l'exception
- de la fabrique de dentelles à la main, de broderies à la main, d'ouvrages de dame
- de la fabrique de passementerie à la main
- de l'enduction d'étoffes.
- 17.6Z** **Fabrication d'étoffes à maille** (cf. 13.91Z en partie)
- 17.7A en partie** **Fabrication d'articles chaussants à maille** (cf. 14.19Z en partie, 14.31Z)
- 17.7C en partie** **Fabrication de pull-overs et d'articles similaires** (cf. 14.39Z)
- 18.2D en partie** **Fabrication de vêtements de dessus pour hommes et garçonnets**
(cf. 14.13Z en partie)
est visée - la fabrication de vêtements de dessus en bonneterie
- 18.2E en partie** **Fabrication de vêtements de dessus pour femmes et fillettes**
(cf. 14.13Z en partie)
est visée - la fabrication de vêtements de dessus en bonneterie
- 18.2G en partie** **Fabrication de vêtements de dessous** (cf. 14.14Z en partie)
est visée - la fabrication de sous-vêtements de bonneterie
- 18.2J en partie** **Fabrication d'autres vêtements et accessoires**
(cf. 14.19Z en partie, 32.99Z en partie)
sont visées - la fabrication de vêtements de dessus en bonneterie, y compris la fabrication de layette
- la fabrication d'articles divers en bonneterie
- pour partie, les activités relevant de la fabrication d'accessoires divers de l'habillement. Sont visées les activités suivantes : accessoires passementeries, filets pour cheveux.
- 22.2G en partie** **Composition et photogravure** (cf. 18.13Z en partie)
est visée - la gravure mécanique ou photogravure pour impression sur textile
- 24.7Z en partie** **Fabrication de fibres artificielles et synthétiques** (cf. 20.60Z en partie)
- 25.2A en partie** **Fabrication de plaques, feuilles, tubes et profilés en matières plastiques**
(cf. 22.21Z en partie)
sont visées - la fabrication par extrusion-transformation de feuilles de polyéthylène
- la fabrication de pellicules cellulosiques
- 25.2C en partie** **Fabrication d'emballages en matières plastiques** (cf. 22.22Z en partie)
est visée - la fabrique par extrusion-transformation de feuilles de polyéthylène
- 25.2E en partie** **Fabrication d'éléments en matières plastiques pour la construction**
(cf. 22.23Z en partie)
est visée - la fabrique par extrusion-transformation de feuilles de polyéthylène
- 25.2G en partie** **Fabrication d'articles divers en matières plastiques**
(cf. 22.29A en partie, 22.29B en partie, 27.33Z en partie, 32.99Z en partie)
est visée - la fabrication d'éponges cellulosiques
- 51.5N en partie** **Commerce de gros d'autres produits intermédiaires** (cf. 46.76Z en partie)
est visé - le commerce des textiles bruts (pour partie)
. commerce de gros du jute et des fibres dures, des sacs et de la corderie : commerce de cordage,
. commerce de gros de la laine : laine brute ou lavée, filée ou peignée, collecte, négoce de triage des poils d'angora,
. commerce de cocons, de soie brute, de tissus asiatiques, de tissus de soie écrue, de déchets de soie,
. commerce de gros de poils divers.
- 71.4B** **Location d'autres biens personnels et domestiques** (cf. 77.21Z en partie, 77.29Z en partie)
est visée - la location de sacs et bâches

Numéros NAF 2008 supposés

13.10Z en partie, 13.20Z en partie, 13,91Z en partie, 13.92Z en partie, 13.93Z, 13.94Z, 13.95Z en partie, 14.13Z en partie, 14.14Z en partie, 14.19Z en partie, 14.31Z, 14.39Z en partie, 17.22Z en partie, 18.13Z en partie, 20.60Z en partie, 22.21Z en partie, 22.22Z en partie, 22.23Z en partie, 22.29A en partie, 22.29B en partie, 27.33Z en partie, 32.50A en partie, 32.99Z en partie, 33.19A en partie, 39.19Z en partie, 46.76Z en partie, 77.21Z en partie, 77.29Z 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 concernant les cadres, pouvant relever de quatre positions définies, l'autre visant le classement des ouvriers-employés-techniciens-agents de maîtrise (OETAM) réparti sur six niveaux déterminés en application d'une grille de neuf critères classants (*niveau de connaissances théoriques, savoir-faire pratique, technicité/complexité, qualité-hygiène-sécurité-environnement, autonomie/initiative, système de contrôle, transmission des savoirs et technicité des relations, animation permanente et encadrement permanent*) (cf. annexes 3 et 4).

Aucun exemple d'emploi n'est donné.

DECISIONS PRISES

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

1.- Cadres – Article 4

Les personnels ingénieurs et cadres classés à partir de la **position I - 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

Les emplois classés au **niveau 6 – échelon 3** relèvent obligatoirement de l'article 4 bis.

3.- Article 36 – Annexe I

Le seuil de l'extension est fixé au **niveau 5 - échelon 1**. Le **niveau 4 – échelon 3** pourra être néanmoins admis lors de l'étude de transpositions de critères dans les cas où il serait constaté le reclassement de 20 % de l'effectif cotisant sous le niveau 5. Ces deux seuils peuvent être également validés ou à la demande expresse des sociétés pour des raisons particulières.

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
18	Minimum	Maximum	01/01/2018
	niv 4 ech 3	niv 6 ech 2	
	niv 5 ech 1	niv 6 ech 2	
	niv 5 ech 2	niv 6 ech 2	
	niv 5 ech 3	niv 6 ech 2	
	niv 6 ech 1	niv 6 ech 2	
niv 6 ech 2	niv 6 ech 2		

- Devoir d'information aux entreprises et délai de traitement

Processus de traitement

1.- Les institutions de retraite complémentaire doivent adresser un courrier à leurs adhérents 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 **3 mois**.

2018



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.

DATE D'EFFET : 1^{er} janvier 2018 sans remise en cause des affiliations anticipées conformes aux décisions prises par la commission.

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

**LETTRE SPECIFIQUE À ADRESSER PAR LES INSTITUTIONS DE RETRAITE DES CADRES À LEURS
ADHERENTS DE LA PROFESSION DE L'INDUSTRIE TEXTILE**

Madame, Monsieur le Directeur,

Nous vous informons qu'après avoir examiné les classifications instituées par les accords des 19 décembre 2013 et 2 décembre 2015 conclus dans le cadre de la convention collective nationale de l'industrie textile du 1^{er} février 1951, 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 2018, tous les personnels ingénieurs et cadres classés à partir de la position I – échelon 1 doivent 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 au niveau 6 – échelon 3 seront obligatoirement inscrits en tant qu'assimilés cadres au sens de l'article 4 bis de la convention.

Le seuil "plancher" des contrats complémentaires souscrits au titre de l'article 36-annexe I a été fixé au niveau 5 – échelon 1.

**Votre entreprise ayant conclu un contrat défini à partir de (l'ancien positionnement...), 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*. Lors de cette actualisation, selon le reclassement des salariés, le nouveau seuil pourra être fixé au niveau 4 – échelon 3.*

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-arco.fr ([Retraite complémentaire : affiliation des salariés](#)) ou plus directement <http://affilia.agirc-arco.fr/> 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
de l'industrie textile (IDCC 18)*

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

OBJET : Accords des 19 décembre 2013 et 2 décembre 2015 conclus dans le cadre de la **Convention collective nationale de l'industrie textile du 1^{er} février 1951 (IDCC 18)**

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)

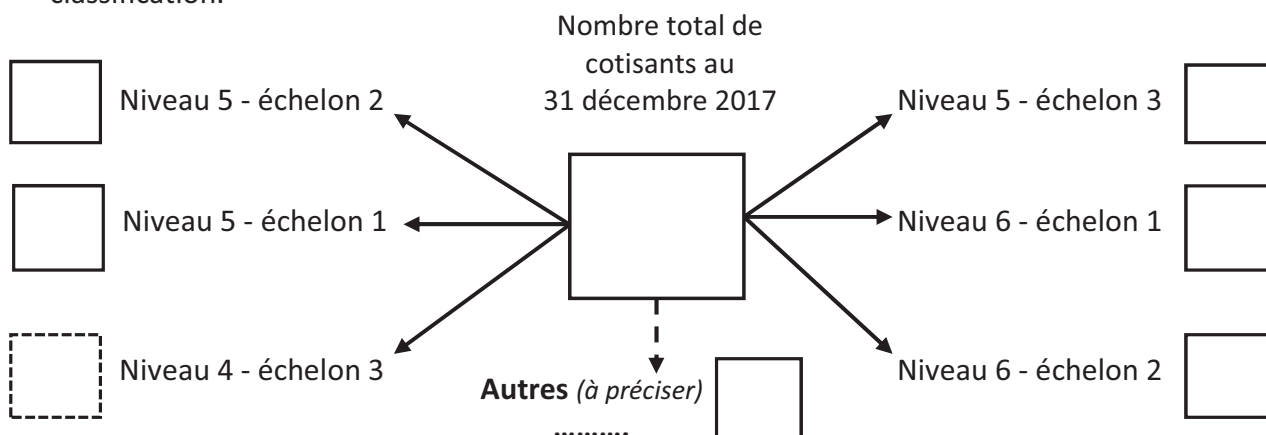
A REMPLIR PAR L'INSTITUTION	
RAISON SOCIALE DE L'ENTREPRISE :	
.....	
NUMERO SIREN/SIRET :	N°ADH :
CRITERE ARTICLE 36 A MODIFIER :	

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 2017**.

② Répartition des salariés relevant de la catégorie **ARTICLE 36** au **31 décembre 2017**, du fait que leur classement à cette date répondait à la définition de l'extension ; reclassement des intéressés au 1^{er} janvier 2018 dans les nouveaux niveaux et échelons de la nouvelle classification.



③ Répartition de **TOUS** les employés, techniciens et agents de maîtrise qui n'étaient pas affiliés au régime de retraite des cadres au 31 décembre 2017, 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 2018, dans les positionnements mentionnés ci-après :

Niveau 4 - échelon 3	<input style="border: 1px dashed black; width: 40px; height: 25px;" type="text"/>	Niveau 5 - échelon 1	<input style="width: 40px; height: 25px;" type="text"/>	Niveau 5 - échelon 2	<input style="width: 40px; height: 25px;" type="text"/>
Niveau 5 - échelon 3	<input style="width: 40px; height: 25px;" type="text"/>	Niveau 6 - échelon 1	<input style="width: 40px; height: 25px;" type="text"/>	Niveau 6 - échelon 2	<input style="width: 40px; height: 25px;" type="text"/>

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

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

INDUSTRIE TEXTILE

Accords des 19 décembre 2013 et 2 décembre 2015 conclus dans le cadre de la convention collective nationale du 1^{er} février 1951

CADRES – ARTICLE 4

POSITION I

Définition

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. Il agit de façon autonome pour organiser son temps de travail et peut être amené à superviser les travaux d'une équipe opérationnelle.

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...), (2^{ème} échelon)

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.

POSITION II

Définition

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 au champ de son activité, missions et/ou projets dédiés, pour lesquels il peut être en charge d'une équipe dont il supervise l'activité ou de la gestion d'un projet dont il est l'expert.

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 l'activité du service ou des projets dont il a la charge.

Relations-communication

En matière de communication, il peut assurer des relations suivies avec des interlocuteurs variés, internes ou externes. Il favorise la communication auprès des équipes qui contribuent à l'activité du service ou des projets dont il a la charge

INDUSTRIE TEXTILE

Accords des 19 décembre 2013 et 2 décembre 2015 conclus dans le cadre de la convention collective nationale du 1^{er} février 1951

CADRES – ARTICLE 4

POSITION III

Définition

A partir de cette position, les missions confiées acquièrent une dimension et une amplitude supplémentaires. Assurant généralement la supervision d'un département, d'une unité, 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 porte sur l'ensemble de son domaine d'activité.

Management

Dans son rôle de manager, il doit veiller à la formation de ses collaborateurs et favorise le dialogue nécessaire 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.

POSITION IV

Définition

Dans cette position, sont classées les fonctions de direction générale qui intègrent une prise en charge globale de projets pluridisciplinaires. 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 et contribue au dialogue social dans l'entreprise.

INDUSTRIE TEXTILE

*Accords des 19 décembre 2013 et 2 décembre 2015 conclus dans
le cadre de la convention collective nationale du 1^{er} février 1951*

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

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

CRITERES classants	DEGRE 1	DEGRE 2	DEGRE 3	DEGRE 4	DEGRE 5	DEGRE 6
Niveau des connaissances théoriques	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
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 un processus et des règles professionnelles	Capacité à réaliser des missions combinant des processus intégrés et des 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
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
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. Pro-activité 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
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
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 les informations retenues	Le suivi porte sur les résultats à court terme quotidiens, hebdomadaires (périmètre et durée)
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 fonctionnel régulier	Recherche d'informations et évaluation. Relations clients/fournisseurs régulières	Explication et capacité à convaincre. Partenariat clients/fournisseurs permanent
Animation permanente uniquement ou Encadrement permanent (intégrant l'animation)		Aucune		Coordination d'un îlot ou d'une zone d'activité	Animation et coordination d'un îlot ou d'une zone d'activité Encadrement d'une équipe de moins de 5 personnes. Hiérarchie directe	Animation et coordination d'une équipe ou d'un secteur Encadrement d'une équipe de plus de 5 personnes. Hiérarchie directe

Les classements des niveaux 1 à 6 est déterminé après cotation des emplois sur la base des 7 critères fixes et des 2 critères spécifiques (animation-encadrement). La valeur attribuée à chaque critère est liée au degré correspondant. (Exemple : Degré 1 = 1 point ; Degré 2 = 2 points etc.). Le niveau supérieur est acquis à la 6^{ème} décimale.

INDUSTRIE TEXTILE

Accords des 19 décembre 2013 et 2 décembre 2015 conclus dans le cadre de la convention collective nationale du 1^{er} février 1951

REPARTITION DES ECHELONS INTERMEDIAIRES DANS LES NIVEAUX OETAM

Niveau 1 : échelon unique

Niveaux 2 à 6 : 3 échelons

REGLE D'ATTRIBUTION DES ECHELONS DANS LES DIFFERENTS NIVEAUX - OETAM

Echelon 1 : Tenue minimum de l'emploi

Echelon 2 : Tenue complète et autonome de l'emploi

Echelon 3 : Mise en œuvre effective d'autres employabilités ou d'une expertise approfondie

REPARTITION DES ECHELONS INTERMEDIAIRES DANS LES POSITIONS CADRES

Position I : 2 échelons

.1^{er} échelon : le salarié met en œuvre les connaissances acquises par sa formation initiale,

.2^{ème} échelon : le salarié met en œuvre les connaissances acquises confirmées par son expérience des process, produits de l'entreprise dans sa spécialité...

Positions II à IV : échelon unique