

**Sujet : Classifications
Détermination des participants**

Madame, Monsieur le Directeur,

Je vous informe que lors de leur réunion du 23 mai 2018, les membres de la commission administrative ont pris position sur les classifications intervenues dans les professions suivantes :

- Exploitations agricoles de la Haute-Garonne (cf. rubrique 1)
- Entreprises de la distribution directe (cf. rubrique 2)
- Industrie de la fabrication du verre (cf. rubrique 3)
- Industrie de Roquefort (cf. rubrique 4)

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. : 4

**EXPLOITATIONS AGRICOLES DE POLY CULTURE, ELEVAGE,
VITICULTURE, ARBORICULTURE, EXPLOITATIONS DE MARAICHAGE
ET EXPLOITATIONS DE PRODUCTIONS LEGUMIERES
DE LA HAUTE-GARONNE (31)**

*Avenant n° 141 du 14 janvier 2016 à la
convention collective du 29 juin 1971, abrogée et remplacée par
la nouvelle convention collective de travail du 14 janvier 2016,
modifiée par l'avenant n° 4 du 15 février 2018*

N° IDCC : 9311

PROCEDURE : Articles 4 ter et 36 – annexe I.

CHAMP D'APPLICATION TERRITORIAL

Exploitations agricoles ayant leur siège sur le territoire du département de la Haute-Garonne, même si les terrains de culture s'étendent sur un département limitrophe.

CHAMP D'APPLICATION PROFESSIONNEL

- exploitations agricoles de polyculture, d'élevage, de viticulture, d'arboriculture, de maraîchage et de productions légumières ;
- établissements de toute nature dirigés par le chef d'exploitation agricole en vue de la transformation, du conditionnement et de la commercialisation des produits agricoles lorsque ces activités constituent le prolongement de l'acte de production ;
- structures d'accueil touristique, situées sur l'exploitation ou dans les locaux de celle-ci et dirigées par le chef d'exploitation, permettant d'effectuer des locations de logements en meublé, des prestations d'hébergement en plein air, de loisirs ou de restauration à la condition que les produits proposés proviennent en grande partie de l'exploitation ;
- groupements d'intérêt économique ou groupements d'employeurs constitués de personnes physiques ou morales entrant dans le champ d'application de la convention collective du 14 janvier 2016.

PERSONNELS VISES : Ensemble des salariés.

PRESENTATION GENERALE DU TEXTE

L'avenant n° 141 du 14 janvier 2016 a été conclu dans l'esprit des accords de méthode nationaux du 23 avril 2008 pour les cadres, les techniciens et les agents de maîtrise et du 18 décembre 1992, modifié par l'avenant n° 1 du 23 avril 2008 visant la classification des emplois dits "non cadres".

L'avenant n° 4 du 15 février 2018 a modifié partiellement le niveau IV des agents hautement qualifiés afin de rendre celui-ci conforme à l'accord précité.

Les définitions d'emplois ainsi que la structure de la classification issues des accords nationaux ont été ponctuellement adaptées par les partenaires sociaux locaux pour tenir compte des spécificités de la profession.

DECISIONS PRISES

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

- **Cadres – Article 4**

Tous les personnels classés dans les **niveaux I - échelons 1 et 2** et **II - échelons 1 et 2** doivent être affiliés au titre de l'article 4 de la convention collective nationale du 14 mars 1947.

- **Assimilés cadres – Article 4 bis**

Les techniciens et les agents de maîtrise (TAM) du **niveau I - échelon 2** doivent être inscrits au régime, au titre de l'article 4 bis.

- **Article 36 – annexe I**

Le seuil de l'article 36 - annexe I est fixé au **niveau I - échelon 1** "techniciens" de la catégorie des techniciens et agents de maîtrise.

DISPOSITIONS PRATIQUES

1) Clause de sauvegarde

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

2) Transposition des critères article 36

Les critères d'extension seront directement actualisés par l'institution de retraite complémentaire Agricola retraite Agirc au **niveau I – échelon 1** "techniciens" de la catégorie des techniciens et agents de maîtrise.

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

3) Codification des contrats article 36 sur les fichiers nationaux

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

CONTRATS COMPLEMENTAIRES ARTICLE 36			
Numéro IDCC	SEUILS		DATE D'EFFET*
	MINIMUM	MAXIMUM	
9311	niv I ech 1 TAM	niv I ech 1 TAM	01/07/2018

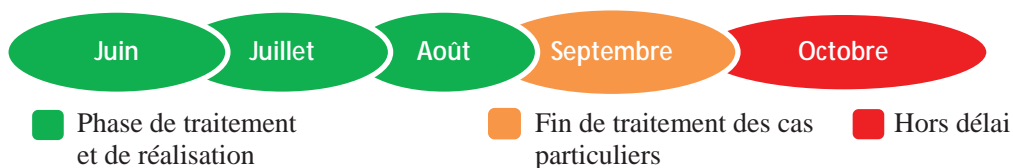
* Date d'effet avant laquelle ces critères ne peuvent être validés.

4) Devoir d'information aux entreprises et délai de traitement

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

Cette information doit être donnée par l'institution de retraite compétente, à savoir Agricola retraite Agirc, dans un délai maximal de 4 mois, soit au plus tard le 30 septembre 2018.

2018



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

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

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

**LETTRE SPECIFIQUE À ADRESSER AUX
EXPLOITATIONS AGRICOLES DE LA HAUTE-GARONNE (Dépt. 31)**

Madame, Monsieur le Directeur,

Nous vous informons qu'après avoir examiné les classifications prévues par les avenants n° 141 du 14 janvier 2016 et n° 4 du 15 février 2018 à la convention collective des exploitations agricoles de la Haute-Garonne du 14 janvier 2016, la commission administrative de l'Agirc a décidé qu'il en serait tenu compte pour définir les participants au régime de retraite complémentaire des cadres.

Il en résulte que les personnels cadres positionnés dans les niveaux I - échelons 1 et 2 et II - échelons 1 et 2 sont obligatoirement inscrits au titre de l'article 4 de la convention collective nationale du 14 mars 1947.

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

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

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

Ces décisions prennent effet au 1^{er} juillet 2018.

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 exploitation agricole se référerait à une classification de branche différente, il y aurait lieu de nous indiquer l'intitulé de la convention collective appliquée en nous précisant la date depuis laquelle il y est fait référence, afin de nous permettre la mise à jour de votre dossier

(cf. coupon-réponse ci-joint).

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

nous vous prions d'agréer,.....

COUPON-REPONSE A RETOURNER COMPLETE ET SIGNE
*par les exploitations n'appliquant pas les classifications prévues par
la convention collective des exploitations agricoles
de la Haute-Garonne du 14 janvier 2016 modifiée (IDCC 9311)*

INSTITUTION :

.....

Service : Gestionnaire :

.....

RAISON SOCIALE DE L'EXPLOITATION.....

.....

N° SIREN/SIRET : N° ADHESION :

Applique la convention collective :

.....

N° IDCC : depuis le.....

.....

Cachet de l'exploitation

Signature et qualité du signataire

**EXPLOITATIONS AGRICOLES DE POLY CULTURE, ELEVAGE,
VITICULTURE, ARBORICULTURE, EXPLOITATIONS DE MARAICHAGE
ET EXPLOITATIONS DE PRODUCTIONS LEGUMIERES
DE LA HAUTE-GARONNE**

Convention collective du 14 janvier 2016 modifiée

CADRES - ARTICLE 4

NIVEAU I

- Echelon 1 (ex-coef. 236)

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

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

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

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

Ce niveau d'emploi correspond aux référentiels des diplômes agricoles du niveau II (tels que correspond à ce jour aux référentiels des diplômes d'ingénieur agricole).

L'échelon 1 s'applique jusqu'à 5 ans de présence dans l'entreprise au niveau cadre 1, échelon 1.

- Echelon 2 (ex-coef. 252)

L'échelon 2 s'applique au-delà de 5 ans de présence dans l'entreprise au niveau cadre 1, échelon 1.

NIVEAU II

- Echelon 1 (ex-coef. 294)

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

Il détermine les orientations et les moyens en personnel et matériel qu'il mettra en œuvre pour atteindre les objectifs fixés. Il prend des décisions qui ont un impact direct et primordial sur la marche globale de l'entreprise, ses résultats, son image et sa pérennité.

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

Il prend les mesures nécessaires en matière d'hygiène et de sécurité et rédige les documents nécessaires.

Ce niveau d'emploi correspond aux référentiels des diplômes agricoles du niveau II (tels que correspondant à ce jour aux référentiels des diplômes d'ingénieurs agricoles).

- Echelon 2 (ex-coef. 384)

Il peut être membre de l'équipe dirigeante de l'entreprise, c'est-à-dire mandataire social, gérant ou une personne nommée par le conseil d'administration.

**EXPLOITATIONS AGRICOLES DE POLY CULTURE, ELEVAGE,
VITICULTURE, ARBORICULTURE, EXPLOITATIONS DE MARAICHAGE
ET EXPLOITATIONS DE PRODUCTIONS LEGUMIERES
DE LA HAUTE-GARONNE**

Convention collective du 14 janvier 2016 modifiée

ASSIMILES CADRES - ARTICLE 4 Bis

TECHNICIEN ET AGENT DE MAITRISE - NIVEAU I

- Echelon 1 – voir Article 36

- Echelon 2

Technicien

Le technicien a une expérience professionnelle qui lui permet une complète autonomie et d'anticiper certaines réactions ou résultats. Il maîtrise tous les aspects des travaux et missions qui lui sont confiés...

Agent de maîtrise

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

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

Ces niveaux d'emplois correspondent aux référentiels des diplômes agricoles du niveau III (tels que correspondant à ce jour au référentiel BTS agricole)

Nota : *Extraits du texte*

**EXPLOITATIONS AGRICOLES DE POLY CULTURE, ELEVAGE,
VITICULTURE, ARBORICULTURE, EXPLOITATIONS DE MARAICHAGE
ET EXPLOITATIONS DE PRODUCTIONS LEGUMIERES
DE LA HAUTE-GARONNE**

Convention collective du 14 janvier 2016 modifiée

ASSIMILES CADRES - ARTICLE 4 Bis

TECHNICIEN ET AGENT DE MAITRISE – NIVEAU II

Technicien :

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

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

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

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

Agent de maîtrise :

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

Il porte une appréciation sur la qualité du travail des salariés qu'il encadre et la communique à la direction. Il donne des indications sur les évolutions, orientations, besoins de formations professionnelles possibles des salariés qu'il encadre.

Ce niveau d'emploi correspond aux référentiels des diplômes agricoles du niveau III ou du niveau II (tels que correspondant à ce jour au référentiel BTS agricole ou aux référentiels des diplômes d'ingénieurs agricoles).

Nota : Extraits du texte.

**EXPLOITATIONS AGRICOLES DE POLYCULTURE, ELEVAGE,
VITICULTURE, ARBORICULTURE, EXPLOITATIONS DE MARAICHAGE
ET EXPLOITATIONS DE PRODUCTIONS LEGUMIERES
DE LA HAUTE-GARONNE**

Convention collective du 14 janvier 2016 modifiée

ARTICLE 36 – Annexe I

TECHNICIENS ET AGENTS DE MAITRISE - NIVEAU I

- Echelon 1

Technicien :

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

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

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

Ce niveau d'emploi correspond aux référentiels des diplômes agricoles du niveau III (tels que correspondant à ce jour au référentiel BTS agricole).

Pour les salariés en contrat de travail à durée indéterminée, la durée d'emploi à cet échelon ne peut excéder 3 ans.

Pour les contrats de travail à durée déterminée des salariés présents au moins 6 mois par an dans l'entreprise, la durée d'emploi à cet échelon ne peut excéder 3 ans.

- Echelon 2 – voir assimilés cadres – Article 4 bis

Nota : *Extraits du texte.*

ENTREPRISES DE LA DISTRIBUTION DIRECTE

Convention collective nationale du 9 février 2004 modifiée

N° IDCC : 2372

N° CC : 3316

CHAMP D'APPLICATION PROFESSIONNEL

Numéro NAF 1993

Distribution de journaux, documents, objets et autres supports publicitaires, tous à caractère gratuit et non adressé, en boîtes à lettres ou sur la voie publique, dans le respect des autorisations légales.

74.4A en partie

Numéros NAF 2008 supposés

73.11Z en partie

73.12Z en partie

PROCEDURE : Articles 4 ter et 36 - annexe I.

PERSONNELS VISES : Ensemble des salariés.

PRESENTATION DU TEXTE

La classification est découpée en quatre niveaux numérotés de 1 à 4 -employés, maîtrise, cadres et cadres de direction-.

Chaque niveau est subdivisé en trois échelons intermédiaires définis, à l'exception du niveau 4 constitué d'un échelon unique.

Des exemples d'emplois repères définis par filière illustrent la grille.

DECISIONS PRISES

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

I. Cadres – Article 4

Les personnels classés à partir du **niveau 3.1** doivent être inscrits au titre de l'article 4 de la convention collective nationale du 14 mars 1947 (cf. annexes 1 et 2).

II. Assimilés cadres – Article 4 bis

Les emplois classés au **niveau 2.3** relèvent obligatoirement de l'article 4 bis (cf. annexe 3).

III. Article 36 – annexe I

Le seuil de l'article 36 – annexe I a été fixé au **niveau 2.1** (cf. annexe 4 et 5).

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 joint).

- Clause de sauvegarde

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

- Codification des contrats article 36 sur les fichiers nationaux

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

Contrats complémentaires Article 36			
Numéro IDCC	Seuils		Date d'effet*
	Minimum	Maximum	
2372	niv 2.1 niv 2.2	niv 2.2 niv 2.2	01/07/2018

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

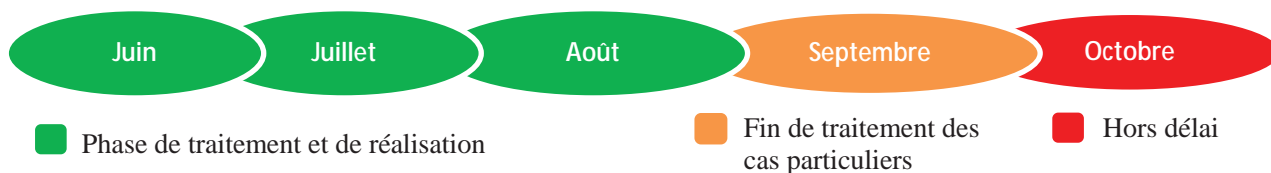
- Devoir d'information aux entreprises et délai de traitement

Processus de traitement

1.- Les institutions de retraite complémentaire doivent adresser un courrier à leurs adhérents 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 concernés dans un délai de 4 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} juillet 2018, sans remise en cause des affiliations anticipées et conformes à ces dispositions.

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 ENTREPRISES DE LA DISTRIBUTION DIRECTE

Madame, Monsieur le Directeur,

Nous vous informons qu'après avoir examiné les classifications en vigueur dans la branche des entreprises de la distribution directe, 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 du niveau 3.1 doivent être affiliés au titre de l'article 4 de la convention collective nationale du 14 mars 1947.

Tous les salariés du niveau 2.3 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 2.1.

**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 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} juillet 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^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 entreprises de la distribution directe (IDCC 2372)*

INSTITUTION :

.....

Service : **Gestionnaire :**

.....

RAISON SOCIALE DE L'ENTREPRISE.

.....

N° SIREN/SIRET : **N° ADHESION :**

Applique la convention collective nationale :

.....

N° IDCC : depuis le.....

Cachet de l'entreprise

Signature et qualité du signataire

QUESTIONNAIRE

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

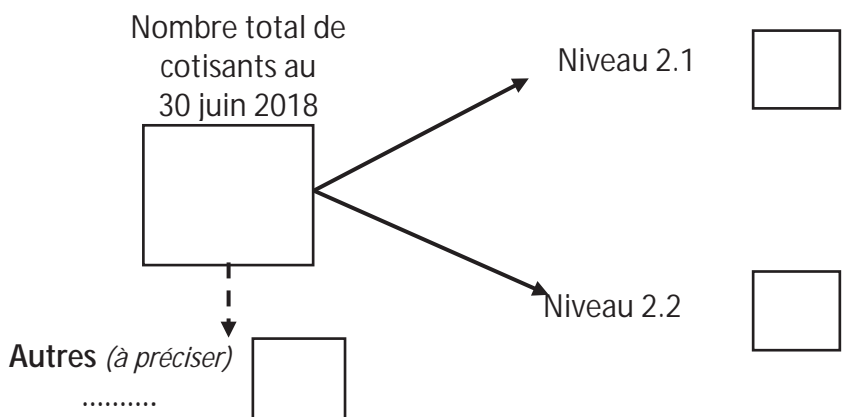
A REMPLIR PAR L'INSTITUTION	
<u>RAISON SOCIALE DE L'ENTREPRISE</u> :	
.....	
<u>NUMERO SIREN/SIRET</u> :	<u>N°ADH</u> :
<u>CRITERE ARTICLE 36 A MODIFIER</u> :	

IMPORTANT

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

① Effectif total (cadres/non cadres) de l'entreprise au 30 juin 2018.

② Nombre total et répartition des agents relevant de la catégorie **ARTICLE 36** au 30 juin 2018, 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} juillet 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 2.1

Niveau 2.2

④ Eventuellement, Niveau

souhaité par l'entreprise.

Date :

Cachet de l'entreprise

Signature et qualité du signataire

ENTREPRISES DE LA DISTRIBUTION DIRECTE

Convention collective nationale du 9 février 2004 modifiée

CADRES – ARTICLE 4

A – DEFINITIONS GENERALES

(Extraits des définitions)

NIVEAU 3 - CADRES

Sont cadres les salariés possédant une compétence technique, administrative, juridique, commerciale et/ou financière et exerçant par délégation de l'employeur une responsabilité technique sur un secteur d'activité et/ou un commandement sur les collaborateurs de l'entreprise...

NIVEAU 3.1

Cadre diplômé ou cadre acquérant cette qualité en raison notamment de son expérience. Il participe à l'organisation et au fonctionnement d'un service. S'il a été nommé cadre en raison de son expérience, il peut aussi diriger une équipe ou un service.

NIVEAU 3.2

Cadre justifiant d'une très bonne maîtrise des connaissances et des techniques nécessaire à l'exercice de sa fonction.

NIVEAU 3.3

Ce niveau correspond à un niveau de cadre expérimenté. C'est un cadre qui assume la responsabilité de l'organisation, de l'activité, de la discipline et, en général, du fonctionnement d'un service ou de plusieurs services.

NIVEAU 4 – CADRES DE DIRECTION D'ENTREPRISE

Ces cadres ont la responsabilité de l'activité opérationnelle qui leur est confiée au niveau de l'ensemble de l'entreprise. Ils sont placés hors classification.

ENTREPRISES DE LA DISTRIBUTION DIRECTE

Convention collective nationale du 9 février 2004 modifiée

CADRES – ARTICLE 4

B – EMPLOIS REPERES

(Extraits des définitions)

	Ccn du 9-2-2004 modifiée
FILIERE ADMINISTRATIVE	
CADRES ADMINISTRATIFS, COMPTABLES OU INFORMATIQUES Responsables d'un ou plusieurs départements dans l'entreprise dont ils animent et coordonnent les différentes activités.	Niv. 3.1 3.2 3.3
CADRES DE DIRECTION D'ENTREPRISE Participent à l'élaboration de la politique et la stratégie de l'entreprise.	Niv. 4
FILIERE COMMERCIALE	
CADRE COMMERCIAL Traite les commandes, est habilité à signer les contrats de vente pour le compte de l'entreprise...	Niv. 3.1
CADRE DE DIRECTION D'ENTREPRISE	Niv. 4
CHEF DES VENTES	Niv. 3.2
DIRECTEURS REGIONAUX COMMERCIAUX ET/OU TECHNIQUES	Niv. 3.3
RESPONSABLE MARKETING	Niv. 3.2
FILIERE TECHNIQUE LOGISTIQUE ET TECHNOLOGIQUE	
RESPONSABLE DE CENTRE/CHARGE DE RECRUTEMENT	Niv. 3.1
RESPONSABLE REGIONAL TECHNIQUE ET/OU COMMERCIAL Assure la direction de plusieurs responsables de centre technique ou technico-commerciaux ou attachés commerciaux ou chefs des ventes.	Niv. 3.2

ENTREPRISES DE LA DISTRIBUTION DIRECTE

Convention collective nationale du 9 février 2004 modifiée

ASSIMILES CADRES – ARTICLE 4 bis

A – DEFINITION GENERALE

NIVEAU 2.3

En sus des conditions précédentes, le travail confié suppose la prise d'initiatives et une faculté d'adaptation. L'élaboration de solutions adaptées peut mener le salarié à proposer des modifications d'organisation et de méthode.

B – EMPLOIS REPERES

(Extraits des définitions)

	Ccn du 9-2-2004 modifiée
FILIERE ADMINISTRATIVE	
ASSISTANT DE DIRECTION Fonction évolutive en niveau 3 (Cadre).	Niv. 2.3
COMPTABLE	Niv. 2.3*
PROGRAMMEUR INFORMATIQUE	Niv. 2.3*
RESPONSABLE D'ADMINISTRATION DU PERSONNEL Etablit, supervise et contrôle les opérations relevant de sa spécialité. Fonction évolutive en niveau 3.	Niv. 2.3
RESPONSABLE DE COMPTABILITE Etablit, supervise et contrôle les opérations relevant de sa spécialité. Fonction évolutive en niveau 3.	Niv. 2.3
RESPONSABLE INFORMATIQUE Etablit, supervise et contrôle les opérations relevant de sa spécialité. Fonction évolutive en niveau 3.	Niv. 2.3
SECRETAIRE DE DIRECTION	Niv. 2.3*
FILIERE COMMERCIALE	
ASSISTANT MARKETING Effectue des études de marchés et d'impact... peut analyser de façon autonome les tendances des marchés....	Niv. 2.3*
COMMERCIAL/ATTACHE TECHNICO-COMMERCIAL	Niv. 2.3*
RESPONSABLE TECHNICO-COMMERCIAL DE CENTRE Responsable technique de centre ... assurant également la responsabilité du démarchage et du suivi de la clientèle...	Niv. 2.3*
FILIERE TECHNIQUE LOGISTIQUE ET TECHNOLOGIQUE	
CARTOGAPHE Met au point selon les instructions de la hiérarchie des graphiques, bases de données, statistiques... suit les évolutions selon les indications des contrôleurs et de sa hiérarchie	Niv. 2.3*
RESPONSABLE TECHNIQUE DE CENTRE Responsable du fonctionnement d'un centre de distribution, chargé de l'organisation du travail du personnel placé sous son autorité...	Niv. 2.3*

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

ENTREPRISES DE LA DISTRIBUTION DIRECTE

Convention collective nationale du 9 février 2004 modifiée

ARTICLE 36 – Annexe I

A – DEFINITIONS GENERALES

NIVEAU 2.1

Le travail nécessite de solides connaissances professionnelles ou de l'expérience et se caractérise par l'exécution de tâches qualifiées nécessitant une compétence complète dans la fonction.

Le salarié classé à ce niveau doit savoir faire preuve d'initiative, choisir les moyens d'exécution appropriés et les mettre en œuvre en vue de l'objectif à atteindre.

Le travail est caractérisé par la responsabilité d'activités diversifiées, la conception des méthodes et de l'organisation du travail afin de parvenir aux objectifs dans les meilleures conditions de temps et de coût.

Le recours à l'autorité hiérarchique est de règle en cas de difficulté technique ou de divergence par rapport aux objectifs.

NIVEAU 2.2

L'activité est généralement constituée par l'étude, la mise au point, l'exploitation de projets, avec mise en œuvre de moyens ou de procédés comportant une part d'innovation.

Ces travaux nécessitent la prise en compte de données et de contraintes d'ordre technique, commercial, administratif et économique, ainsi que le coût des solutions proposées.

Le salarié a une large responsabilité dans les domaines de son secteur d'activité et peut assurer l'animation professionnelle d'un ou plusieurs groupes soit directement, soit par l'intermédiaire de responsables de niveaux différents.

Il bénéficie d'une autonomie dans l'organisation de son travail.

ENTREPRISES DE LA DISTRIBUTION DIRECTE*Convention collective nationale du 9 février 2004 modifiée***ARTICLE 36 – Annexe I****B – EMPLOIS REPERES***(Extraits des définitions)*

	Ccn du 9-2-2004 modifiée
FILIERE ADMINISTRATIVE	
<p>COMPTABLE Outre les tâches habituelles de comptabilité, le salarié doit être capable de dresser des statistiques et de réunir les éléments d'un contrôle de gestion et des prévisions de trésorerie. Il prépare les éléments du bilan et du compte de résultat. Le salarié peut avoir une responsabilité précise sur un domaine particulier où il exerce son expertise (fournisseurs...). Fonction évolutive au 2.3 et 3.1 selon expérience, diplômes et taille de l'entreprise.</p>	Niv. 2.2
<p>PROGRAMMEUR INFORMATIQUE Prépare et établit les programmations à partir des analyses et cahiers des charges communiqués. Fonction évolutive au niveau 2.2 ou 2.3 selon l'expérience, les connaissances et la taille de l'entreprise.</p>	Niv. 2.1 Niv. 2.2*
<p>SECRETAIRE DE DIRECTION Secrétaire administratif attaché à une direction, ayant formation qualité et expérience lui permettant de prendre des initiatives ou des responsabilités, sur directives de son supérieur hiérarchique. Fonction évolutive en 2.3 selon expérience et taille du service ou de la direction.</p>	Niv. 2.2*
FILIERE COMMERCIALE	
<p>ASSISTANT MARKETING Effectue des études de marchés et d'impact... peut analyser de façon autonome les tendances des marchés...</p>	Niv. 2.2*
<p>COMMERCIAL/ATTACHE TECHNICO-COMMERCIAL Ayant la responsabilité de la prospection, du démarchage... dans un ou plusieurs centres de distribution.</p>	Niv. 2.1
<p>RESPONSABLE TECHNICO-COMMERCIAL DE CENTRE Responsable technique de centre ... assurant également la responsabilité du démarchage et du suivi de la clientèle...</p>	Niv. 2.2*
FILIERE TECHNIQUE LOGISTIQUE ET TECHNOLOGIE	
<p>ADJOINT AU RESPONSABLE TECHNIQUE DE CENTRE Est capable de remplacer le responsable de centre... Est chargé du contrôle de la distribution sur le centre de distribution en suivant les directives du responsable de centre...</p>	Niv. 2.1
<p>CARTOGRAPHE Met au point selon les instructions de la hiérarchie des graphiques, bases de données, statistiques... suit les évolutions selon les indications des contrôleurs et de sa hiérarchie...</p>	Niv. 2.1 Niv. 2.2*
<p>RESPONSABLE TECHNIQUE DE CENTRE Responsable du fonctionnement d'un centre de distribution, chargé de l'organisation du travail du personnel placé sous son autorité...</p>	Niv. 2.2*

*Emploi pouvant être classé à un niveau supérieur relevant de l'article 4 bis.

INDUSTRIES DE FABRICATION MECANIQUE DU VERRE

*Avenant du 20 juillet 2017 portant révision de l'accord n° 1 du 24 avril 1975
et de l'annexe classifications à la convention collective nationale du 8 juin 1972*

N° IDCC : 0669

N° CC : 3079

CHAMP D'APPLICATION PROFESSIONNEL

Industries de la fabrication mécanique du verre visant les usines, les sièges sociaux, les centres de recherche, les services commerciaux et autres, les dépôts de vente et tous établissements dépendant directement des usines de fabrication, y compris les établissements de façonnage et de transformation du verre plat.

Numéros NAF 2008 supposés

23.11Z

23.12Z en partie

23.13Z en partie

23.14Z

23.19Z en partie

33.19Z en partie

Numéros NAF 1993

26.1A

Fabrication du verre plat :

- fabrication de verre plat étiré, coulé ou flotté ;
 - fabrication de verre armé, de verre imprimé, de verre teinté, etc.
- (cf. 23.11Z)

26.1C en partie

Façonnage et transformation du verre plat :

- fabrication de verres de sécurité, trempés, feuilletés ou contrecollés ;
 - fabrication de vitrages isolants.
- (cf. 23.12Z)

26.1E en partie

Fabrication de verre creux :

- fabrication de bouteilles et de flacons, pots, bocaux et autres récipients en verre ;
 - fabrication de verrerie de table ;
 - fabrication de plats en verre ou en vitrocéramique ;
 - fabrication d'articles décoratifs en verre.
- (cf. 23.13Z)

26.1G

Fabrication de fibres de verre :

- fabrication de fibres de verre dites "isolation" en masse, en nappe ou en coquille ;
- fabrication de fibres de verre dites "textiles" en mats, rovings, mèches, etc. ;
- fabrication de fibres optiques ;
- fabrication de laine de verre

Remarque : cette activité concerne aussi bien les fibres de verre, de quartz et de silice.

(cf. 23.14Z)

26.1J en partie

Fabrication et façonnage d'articles techniques en verre.

Fabrication d'articles en verre ou en cristal ainsi qu'en quartz ou silice fondus, destinés à des usages techniques :

- cônes, écrans et ampoules en verre pour télévision, enveloppes pour lampes ;
- verrerie de laboratoire, d'hygiène et de pharmacie (y compris ampoules pour sérum et analogues) ;
- éléments optiques en verre, non travaillés optiquement, et verres bruts de lunetterie ;
- moulages en verre pour le bâtiment et autres usages ;
- éléments en quartz à usage électronique;

(cf. 33.19Z)

26.1K

Fabrication d'isolateurs en verre :

Cette classe comprend aussi la fabrication de pièces isolantes en verre

(cf. 23.19Z)

PROCEDURE : Articles 4 ter et 36-annexe I.

PERSONNELS VISES : Ensemble des salariés.

PRESENTATION DU TEXTE

L'avenant du 20 juillet 2017 met à jour et révisé les dispositions de l'accord n° 1 du 24 avril 1975 et notamment l'annexe classifications sans pour autant transformer l'architecture existante de positionnement des emplois qui repose sur un système de type Parodi, associé à un classement des emplois par catégories.

DECISIONS PRISES

La commission administrative a donné son accord pour que soient maintenues les limites des trois groupes de cotisants antérieurement admises par le régime, qui ne sont pas remis en cause, tout en prenant en compte les modifications apportées par la profession visant notamment les définitions d'emplois des cadres, techniciens et agents de maîtrise ou encore l'actualisation de la liste des emplois repères.

I. Cadres – Article 4

La limite des cotisants à titre obligatoire relevant de l'article 4 de la convention collective nationale du 14 mars 1947 est maintenue à la **catégorie 8 a – coefficient 390**.

Avec l'avenant du 20 juillet 2017, sont désormais visés les "cadres experts", les "cadres managers" et les personnels cumulant les fonctions d'expertise avec la direction et la coordination d'un groupe de salariés (cf. annexes 1 et 2).

II. Assimilés cadres – Article 4 bis

Le seuil de l'article 4 bis reste fixé à la **catégorie 7 a – coefficient 315** (cf. annexe 3).

III. Article 36 – annexe I

La **catégorie 6 a – coefficient 230** reste la limite fixée pour faire application des dispositions de l'article 36 – annexe I (cf. annexes 4 à 7).

DISPOSITIONS PRATIQUES

- Critères Article 36

Dans la mesure où la structure de la classification et les seuils d'accès au régime demeurent identiques, la définition des contrats article 36 en cours n'a pas lieu d'être modifiée.

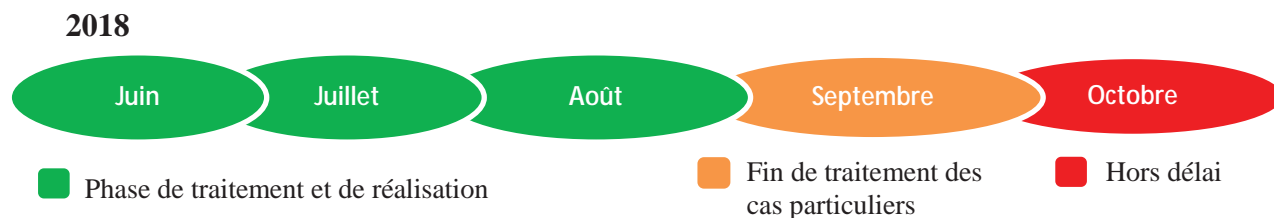
Néanmoins, les institutions de retraite complémentaire adresseront à chaque entreprise concernée une attestation au titre de l'article 36 – annexe I selon le modèle joint.

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

- Devoir d'information aux entreprises et délai de traitement

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 mise à disposition sur le site Internet www.agirc-arrco.fr et, s'il y a lieu, une attestation notifiant le seuil du contrat article 36 (cf. attestation).

Les institutions de retraite complémentaire doivent effectuer les extractions de fichiers et informer les sociétés concernées avant le 30 septembre 2018.



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

PJ. : Lettre-spécifique + coupon-réponse
Attestation
7 annexes

LETTRE SPECIFIQUE À ADRESSER PAR LES INSTITUTIONS DE RETRAITE DES CADRES À LEURS ADHERENTS DE LA PROFESSION DES INDUSTRIES DE FABRICATION MECANIQUE DU VERRE

Madame, Monsieur le Directeur,

Nous vous informons qu'après avoir examiné les classifications instituées par la convention collective nationale des industries de fabrication mécanique du verre du 8 juin 1972 et modifiées notamment par l'avenant du 20 juillet 2017, 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 de reconduire à effet du 1^{er} janvier 2018 les décisions qui avaient été précédemment admises.

Pour mémoire, les cadres classés à partir de la catégorie 8 a - coefficient 390 restent inscrit au régime, au titre de l'article 4 de la convention collective nationale du 14 mars 1947.

Les techniciens et les agents de maîtrise positionnés à partir de la catégorie 7 a - coefficient 315 doivent être inscrits au régime, en tant qu'assimilés cadres, au sens de l'article 4 bis de la convention.

Pour les entreprises faisant application de l'article 36-annexe I, des contrats complémentaires peuvent toujours être souscrits à partir de la catégorie 6 a - coefficient 230.

Votre entreprise ayant déjà conclu un tel contrat défini à partir de (la catégorie... - coefficient...), nous vous transmettons à toutes fins utiles, une attestation d'adhésion^① faisant mention de la définition des bénéficiaires de l'extension.

Vous trouverez ci-joint, un document récapitulatif de la classification à laquelle il convient de vous reporter pour connaître les salariés devant être inscrits au régime de retraite des cadres^②.

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

PJ.

* Uniquement pour les sociétés ayant un contrat article 36

① Attestation d'adhésion - 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
des industries de fabrication mécanique du verre (IDCC 0669)*

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

ATTESTATION D'ADHESION AU TITRE DE L'ARTICLE 36 – ANNEXE I
DE LA CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DU 14 MARS 1947

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

Raison sociale :

- [A compléter]

N° Siret :

- [A compléter]

Institution de retraite complémentaire des cadres :

- [A compléter]

Convention collective appliquée :

- **Convention collective nationale des industries de fabrication mécanique du verre du 8 juin 1972 modifiée**

Définition des bénéficiaires du contrat d'extension :

- ***Tous les salariés classés entre la Catégorie [à compléter] - Coefficient [à compléter] et la Catégorie 6 d – Coefficient 290 (inclus).***

L'application des classifications instituées par l'avenant du 20 juillet 2017 portant révision de l'accord n° 1 du 24 avril 1975 et l'annexe classifications à la convention collective nationale du 8 juin 1972, n'a pas eu pour effet de modifier le seuil de votre contrat complémentaire.

Date d'effet :

- **1^{er} janvier 2018**

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

Le Directeur Général,

INDUSTRIES DE FABRICATION MECANIQUE DU VERRE

*Avenant du 20 juillet 2017 portant révision de l'accord n° 1 du 24 avril 1975
et de l'annexe classifications à la convention collective nationale du 8 juin 1972*

CADRES – ARTICLE 4

DEFINITIONS GENERALES

(extraits des définitions)

Agents ayant acquis par des études ou par expérience professionnelle, une formation appuyée sur des connaissances générales, souvent reconnues par un diplôme, qui lui permettent de se mettre rapidement au courant des questions propres au poste occupé.

CATEGORIE 8 a

Met en œuvre ses compétences dans l'accomplissement de ses fonctions sans assumer une responsabilité complète et permanente qui revient à son responsable hiérarchique. **Coefficient 390**

Après 1 an d'expérience. **Coefficient 410**

CATEGORIES 8 b - Coefficient 450 ; 8 c - Coefficient 550 et 8 d - Coefficient 660

Cadre généralement placé sous les ordres de l'employeur ou de son représentant. Il assume des fonctions sur la base de la stratégie et des objectifs généraux définis par sa hiérarchie et dans le cadre de sa définition de fonction. Il possède des connaissances générales et techniques approfondies qu'il met en œuvre dans le cadre de son travail pour lequel il décide de la marche à suivre. Il peut faire preuve d'autonomie et peut prendre les initiatives nécessaires pour faire face à des situations nouvelles.

Il est admis que la catégorie cadre puisse revêtir deux types de fonctions différentes : les cadres ayant un degré d'expertise important et les cadres exerçant des fonctions d'encadrement, sans exclure les fonctions cumulant l'expertise avec la direction et la coordination d'un groupe de salariés de coefficients moins élevés placés sous leur autorité.

1.- Cadre expert

Cadre dont la compétence spécifique à haute valeur technique, le niveau d'études ou l'expérience lui permettent de mettre en œuvre des connaissances étendues. En tant qu'expert de son domaine, il conseille sa hiérarchie et/ou la direction et est capable de traduire de manière claire et précise des problématiques complexes...

2.- Cadre manager

Cadre qui dirige, contrôle ou coordonne les travaux des personnels placés sous son autorité. Il dispose d'un pouvoir hiérarchique envers les personnels qu'il encadre et de larges initiatives et responsabilités.

Il a notamment la responsabilité de l'accompagnement, de la formation..., il doit faire preuve de qualités d'animation et de motivation et peut disposer d'une compétence spécifique à haute valeur technique.

Le classement des fonctions dans les échelons "b, c, ou d" est notamment établi selon :

- l'importance des compétences requises,
- la complexité des situations à gérer,
- la part prise dans la réalisation des objectifs,
- l'autonomie d'action.

INDUSTRIES DE FABRICATION MECANIQUE DU VERRE

*Avenant du 20 juillet 2017 portant révision de l'accord n° 1 du 24 avril 1975
et de l'annexe classifications à la convention collective nationale du 8 juin 1972*

CADRES – ARTICLE 4

<p>CATEGORIE 8 b</p> <p>Après 6 ans maximum en catégorie 8 a.</p>	<p>Coefficient 450</p>
<p>CATEGORIE 8 c</p>	<p>Coefficient 550</p>
<p>CATEGORIE 8 d</p>	<p>Coefficient 660</p>
<p>CATEGORIE 9</p> <p>Ce niveau se justifie par la valeur technique élevée exigée, l'importance de l'établissement et la nécessité d'une coordination entre plusieurs services...</p> <p>Ce niveau implique de très larges initiative et responsabilités.</p>	<p>Coefficient 880</p>

INDUSTRIES DE FABRICATION MECANIQUE DU VERRE

*Avenant du 20 juillet 2017 portant révision de l'accord n° 1 du 24 avril 1975
et de l'annexe classifications à la convention collective nationale du 8 juin 1972*

SEUIL DE L'ARTICLE 4 bis - ASSIMILES CADRES

I - DEFINITIONS GENERALES

(Extraits des définitions)

CATEGORIE 7

Agent dont la fonction exige des connaissances acquises par formation spécifique ou par expérience :

- connaissances générales dans plusieurs domaines..., dans les emplois où la conduite d'un groupe important d'agents est prédominante,
- ou connaissances approfondies dans une discipline particulière (scientifique, technique...) etc.

Le classement dans les échelons sera établi en fonction :

- des connaissances, des compétences et de l'expérience requises,
- de la complexité et de la diversité des situations,
- du degré d'autonomie,
- niveau des contacts internes et externes,
- niveau d'encadrement (importance de l'effectif et/ou du niveau des personnes encadrées).

CATEGORIE 7 a

Coefficient 315

CATEGORIE 7 b

Coefficient 345

CATEGORIE 7 c

Coefficient 375

II – EMPLOIS REPERES

CHEF DES ATELIERS D'ENTRETIEN	CATEGORIE 7 a – Coefficient 315 CATEGORIE 7 b – Coefficient 345 CATEGORIE 7 c – Coefficient 375
CHEF DE FABRICATION	CATEGORIE 7 a – Coefficient. 315 CATEGORIE 7 b – Coefficient. 345 CATEGORIE 7 c – Coefficient 375
CHEF DE FUSION	CATEGORIE 7 a – Coefficient 315 CATEGORIE 7 b – Coefficient 345 CATEGORIE 7 c – Coefficient 375

INDUSTRIES DE FABRICATION MECANIQUE DU VERRE

*Avenant du 20 juillet 2017 portant révision de l'accord n° 1 du 24 avril 1975
et de l'annexe classifications à la convention collective nationale du 8 juin 1972*

SEUIL DE L'ARTICLE 36 – Annexe I

I - DEFINITIONS GENERALES

(Extraits des définitions)

<u>CATEGORIE 6</u>	
<ul style="list-style-type: none"> • CATEGORIE 6 a <ul style="list-style-type: none"> - <u>AGENT DE MAITRISE</u> <p>Agent assurant l'encadrement d'un groupe composé principalement d'agents spécialisés...</p> <p>Il assure la conduite de travaux nécessitant des décisions d'adaptation. Il est responsable de l'organisation et de la répartition du travail dans son groupe...</p>	Coefficient 230
<ul style="list-style-type: none"> - <u>TECHNICIEN</u> <p>Il doit prendre des décisions pour adapter ses interventions en fonction des conditions propres à chaque cas particulier.</p> <p>Il peut être appelé, dans sa spécialité, à conseiller d'autres agents et exercer un contrôle technique.</p>	Coefficient 230
<ul style="list-style-type: none"> • CATEGORIE 6 b <ul style="list-style-type: none"> - <u>AGENT DE MAITRISE</u> <p>Agent assurant l'encadrement d'un groupe pouvant comprendre quelques agents hautement qualifiés...</p> <p>Il assure la conduite de travaux nécessitant des interventions techniques portant sur des modes opératoires et les méthodes de vérifications...</p> <p>Il est responsable de l'organisation et de la répartition du travail dans son groupe...</p> <p>Il connaît les règles de sécurité et la prévention des risques liés à son activité.</p>	Coefficient 250
<ul style="list-style-type: none"> - <u>TECHNICIEN</u> <p>Sa compétence acquise doit lui permettre de prendre des décisions pour adapter ses interventions en fonction de l'interprétation des informations dans des circonstances variées...</p>	Coefficient 250

INDUSTRIES DE FABRICATION MECANIQUE DU VERRE

*Avenant du 20 juillet 2017 portant révision de l'accord n° 1 du 24 avril 1975
et de l'annexe classifications à la convention collective nationale du 8 juin 1972*

SEUIL DE L'ARTICLE 36 – Annexe I

DEFINITIONS GENERALES (suite)

(Extraits des définitions)

<u>CATEGORIE 6</u>	
<ul style="list-style-type: none"> • CATEGORIE 6 c <ul style="list-style-type: none"> - <u>AGENT DE MAITRISE</u> <p>Agent assurant l'encadrement d'un groupe pouvant comprendre quelques agents de l'échelon 6 a.</p> <p>Il assure la conduite de travaux pour lesquels l'obtention des résultats fait appel à des solutions diversifiées et nécessitant des adaptations,...</p>	Coefficient 270
<ul style="list-style-type: none"> - <u>TECHNICIEN</u> <p>Il doit prendre des décisions pour adapter ses interventions en fonction de l'interprétation des informations dans des circonstances complexes et variées,...</p>	Coefficient 270
<ul style="list-style-type: none"> • CATEGORIE 6 d <ul style="list-style-type: none"> - <u>AGENT DE MAITRISE</u> <p>Agent assurant l'encadrement d'un groupe pouvant comprendre des agents de l'échelon 6 b.</p> <p>Il assure la conduite de travaux pour lesquels dans certains cas l'obtention des résultats exige qu'il mette en œuvre des solutions inhabituelles,...</p>	Coefficient 290
<ul style="list-style-type: none"> - <u>TECHNICIEN</u> <p>Sa compétence doit lui permettre d'intervenir dans des cas inhabituels ou difficiles et de proposer des modifications de méthode ou procédures existantes.</p> <p>Ces interventions et propositions nécessitent l'analyse de la situation pour rechercher et interpréter les éléments de résolution,...</p>	Coefficient 290

INDUSTRIES DE FABRICATION MECANIQUE DU VERRE

*Avenant du 20 juillet 2017 portant révision de l'accord n° 1 du 24 avril 1975
et de l'annexe classifications à la convention collective nationale du 8 juin 1972*

SEUIL DE L'ARTICLE 36 – Annexe I

II – EMPLOIS REPERES

A – SERVICES ADMINISTRATIF ET GENERAUX

AGENT D'ETUDES COMPTABLES	CATEGORIE 6 c – Coefficient 270
ASSISTANT	CATEGORIE 6 a – Coefficient 230
COMPTABLE FOURNISSEURS ET TRESORERIE	CATEGORIE 6 a – Coefficient 230
INFIRMIER EN SANTE AU TRAVAIL	CATEGORIE 6 c – Coefficient 270
TECHNICIEN DE MAINTENANCE	CATEGORIE 6 a – Coefficient 230

B – SERVICES FABRICATION ET ENTRETIEN

CHEF D'EQUIPE DECOR	CATEGORIE 6 a – Coefficient 230
CHEF D'EQUIPE D'EMBALLAGE ET D'EXPEDITION	CATEGORIE 6 a – Coefficient 230
CHEF D'EQUIPE ENTRETIEN ET/OU TRAVAUX NEUFS	CATEGORIE 6 a – Coefficient 230 CATEGORIE 6 c – Coefficient 270
CHEF D'EQUIPE FUSION	CATEGORIE 6 b – Coefficient 250
CHEF DE SECTEUR DE FABRICATION	CATEGORIE 6 d – Coefficient 290
CHEF DE SECTION DECOR	CATEGORIE 6 c – Coefficient 270
CHEF D'EQUIPE OU CONTREMAITRE ENTRETIEN ET TRAVAUX NEUFS	CATEGORIE 6 c – Coefficient 270 CATEGORIE 6 d – Coefficient 290

INDUSTRIES DE FABRICATION MECANIQUE DU VERRE

*Avenant du 20 juillet 2017 portant révision de l'accord n° 1 du 24 avril 1975
et de l'annexe classifications à la convention collective nationale du 8 juin 1972*

SEUIL DE L'ARTICLE 36 – Annexe I

II – EMPLOIS REPERES (suite)

C – SERVICE TECHNIQUE

AGENT TECHNIQUE DE LABORATOIRE	CATEGORIE 6 a – Coefficient 230 CATEGORIE 6 b – Coefficient 250 CATEGORIE 6 c – Coefficient 270
CHIMISTE	CATEGORIE 6 a – Coefficient 230 CATEGORIE 6 b – Coefficient 250 CATEGORIE 6 c – Coefficient 270
DESSINATEUR D'ETUDES	CATEGORIE 6 b – Coefficient 250 CATEGORIE 6 c – Coefficient 270
DESSINATEUR D'ETUDES SIMPLES	CATEGORIE 6 a – Coefficient 230
DESSINATEUR PROJETEUR	CATEGORIE 6 d – Coefficient 290
TECHNICIEN	CATEGORIE 6 d – Coefficient 290

INDUSTRIE DE ROQUEFORT

*Accord du 14 février 2014 conclu dans le cadre
de la convention collective du 15 juillet 2009*

N° IDCC : 2891

CHAMP D'APPLICATION PROFESSIONNEL

La convention collective règle les rapports entre employeurs et salariés de l'industrie fromagère de Roquefort, de la société fromagère du Masegros et de la société fromagère Corse.

Numéro NAF 2008 supposé

10.51C en partie Fabrication de fromage.

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 IX jusqu'au niveau XII 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 X est acquis entre 9,5 et 10,4 points (cf. annexe 1).

B- Le classement des OETAM dans les niveaux I à VIII (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 2).

- règles de pesée :

De façon explicite, le niveau retenu sur un critère correspond au nombre de points attribués. Par exemple, le niveau V 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 VIII.

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 IX – 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 VIII – 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 VI – échelon 1** avec une possibilité de retenir le **niveau V – 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 VI – 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	
2891	niv V ech 3 niv VI ech 1 niv VI ech 2 niv VI ech 3 niv VII ech 1 niv VII ech 2 niv VII ech 3	niv VII ech 3 niv VII ech 3 niv VII ech 3 niv VII ech 3 niv VII ech 3 niv VII ech 3 niv VII ech 3	01/01/2018

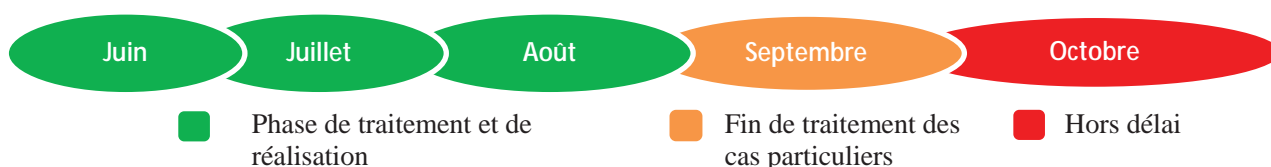
- Devoir d'information aux entreprises et délai de traitement

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-arcco.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 concernés dans un délai de 4 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.

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

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

Madame, Monsieur le Directeur,

Nous vous informons qu'après avoir examiné les classifications instituées par l'accord du 14 février 2014 conclu dans le cadre de la convention collective de l'industrie de roquefort du 15 juillet 2009, 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 IX-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 VIII-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 VI-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 restant à votre disposition pour répondre à vos interrogations sur votre dossier, nous vous prions d'agréer,.....

* Uniquement pour les sociétés ayant un contrat article 36

① Possibilité de retenir le niveau V-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
de l'industrie de Roquefort (IDCC 2891)*

INSTITUTION :

.....

Service : Gestionnaire :

.....

RAISON SOCIALE DE L'ENTREPRISE

.....

N° SIREN/SIRET : N° ADHESION :

Applique la convention collective nationale :

.....

N° IDCC : depuis le.....

Cachet de l'entreprise

Signature et qualité du signataire

QUESTIONNAIRE

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

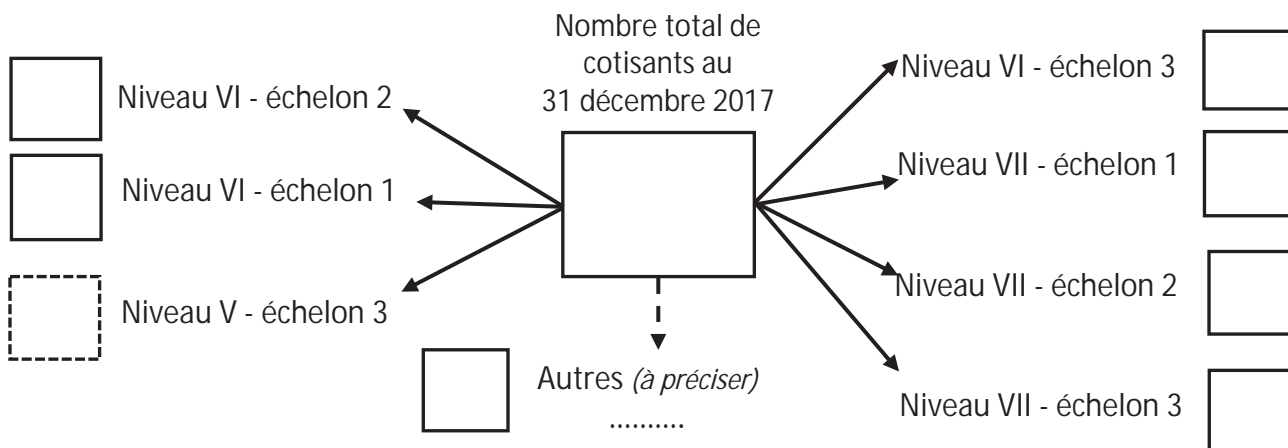
A REMPLIR PAR L'INSTITUTION	
RAISON SOCIALE DE L'ENTREPRISE :	
.....	
NUMERO SIREN/SIRET :	N°ADH :
CRITERE ARTICLE 36 A MODIFIER :	

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

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

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

INDUSTRIE DE ROQUEFORT

Accord du 14 février 2014 conclu dans le cadre de la convention collective du 15 juillet 2009

CADRES – ARTICLE 4

GRILLE DES CRITERES CLASSANTS DES EMPLOIS CADRES

CRITERES <i>classants</i>	NIVEAU IX	NIVEAU X	NIVEAU XI	NIVEAU XII
Technicité/expertise <i>(acquise par formation ou expérience équivalente)</i>	Fonction technique ou d'études impliquant un <u>premier niveau d'expertise</u> dans son domaine.	Le titulaire dispose d'une <u>expertise</u> permettant d'apporter une <u>réponse pertinente</u> aux situations professionnelles habituelles	Le titulaire exerce une <u>expertise reconnue</u> dans une <u>dimension</u> et une <u>amplitude</u> supplémentaires. Il peut définir, proposer et mettre en œuvre après accord, des <u>solutions globales</u> touchant son domaine d'activité	Emplois de <u>Direction Générale</u> intégrant une <u>prise en charge globale de projets pluridisciplinaires</u> et la <u>participation à la définition de la stratégie de l'entreprise</u> et de ses objectifs à long terme
Responsabilité/enjeux	La responsabilité du titulaire est limitée à la <u>réalisation des missions confiées</u>	Le <u>titulaire est garant du respect des règles de l'art de son métier</u> dans la prise en charge de son emploi	La <u>délégation est limitée</u> à son domaine d'intervention.	Le <u>titulaire engage l'entreprise</u> par une <u>large délégation</u>
Autonomie/suivi	Le titulaire de l'emploi dispose d'une <u>large autonomie</u> au regard des missions confiées et des objectifs préalablement définis.	Le titulaire <u>participe à la définition des politiques et des objectifs de son activité</u> . 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)	Le périmètre de son action est indiqué par des <u>orientations stratégiques et des objectifs</u> , pour la réalisation desquels <u>il prend toutes les décisions utiles</u>	Le <u>titulaire contrôle et organise le travail</u> dans le cadre général de son périmètre de responsabilité.
Communication	Le titulaire <u>peut avoir des relations de travail régulières avec des interlocuteurs variés dans un cadre précis et limité</u>	Le titulaire <u>peut assurer des relations suivies avec des interlocuteurs variés</u> , internes et externes	Le titulaire entretient des <u>relations régulières avec des partenaires internes et externes</u> (capacité de <u>persuasion, adhésion aux projets</u> , signature d'accords, de contrats...). Assure la <u>négociation de contrats</u>	Le titulaire <u>gère des relations complexes internes/externes</u> . Conduite de <u>négociation à forts enjeux</u> (signatures d'accords et de contrats...)
Management	<u>Coordination de salariés affectés au même projet ou service que lui</u>	Le cadre de ce niveau peut assurer la <u>direction d'un service</u>	Le titulaire <u>manage et anime des équipes hiérarchiques des différentes spécialités</u> . 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	<u>Encadrement et management d'unité</u>

INDUSTRIE DE ROQUEFORT

Accord du 14 février 2014 conclu dans le cadre la convention collective du 15 juillet 2009

ASSIMILES CADRES – ARTICLE 4 Bis et ARTICLE 36-Annexe I

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

CRITERES classants	NIVEAU I	NIVEAU II	NIVEAU III	NIVEAU IV	NIVEAU V	NIVEAU VI	NIVEAU VII	NIVEAU VIII
Niveau des connaissances théoriques	Savoirs généraux de base	Brevet des collèges/COP 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 <u>prise en charge de travaux simples</u>	Capacité à identifier et à réaliser une étape de processus dans le <u>respect des procédures</u>	Capacité à <u>identifier et à réaliser plusieurs étapes d'un processus</u> dans le <u>respect des procédures</u>	Capacité à <u>réaliser des missions combinant un processus et des règles professionnelles</u>	Capacité à réaliser des missions impliquant une <u>combinaison de processus et règles professionnelles complexes</u>	Capacité à prendre à charge <u>des missions à partir d'objectifs déterminés</u> (ponctuels et liés à un besoin déterminé) et cadrés	Capacité à <u>prendre en charge des missions à partir d'objectifs génériques</u> ou d'un cahier des charges	<u>Capacité à créer et/ou à concevoir en partant d'objectifs génériques</u> ou d'un cahier des charges
Technicité/complexité (complexité et diversité des situations rencontrées)	Travaux <u>simples et répétitifs</u>	<u>Travaux successifs encadrés</u> par des instructions et des modes opératoires précis	Travaux justifiant d'un <u>premier niveau de technicité</u> et supposant la <u>combinaison de savoir-faire pratiques et théoriques</u>	Recours à des <u>techniques connexes</u> et incluant la <u>prise en compte de contraintes ponctuelles</u> liées à l'environnement direct de l'emploi	Situations rencontrées impliquant la <u>prise en compte de complexités</u> liées à l'environnement de l'emploi	<u>Prise en compte permanente des contraintes de l'environnement</u>	Prise en compte de la <u>diversité et de la complexité des situations</u> dans les organisations et les procédures	Mise en œuvre et/ou <u>coordination d'activités complexes</u> en partant d'objectifs opérationnels
OHSE (qualité, hygiène, sécurité, environnement)	Connaissance et <u>respect des consignes de sécurité</u>	Connaissance et <u>respect des consignes OHSE</u> applicables dans l'emploi	Connaissance et <u>respect des consignes OHSE</u> 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 OHSE	Contrôle de la bonne application des consignes OHSE	<u>Vérification de la bonne application des consignes OHSE</u> applicables dans le secteur d'activité	<u>Responsabilité de la bonne application des consignes OHSE</u> applicables dans le secteur d'activité	<u>Evaluation et optimisation de l'application des règles OHSE</u> applicables dans le secteur d'activité
Autonomie/initiative	Le titulaire de l'emploi ne dispose d' <u>aucune initiative</u> technique dans l'exercice de son emploi	On attend du titulaire de l'emploi des <u>initiatives élémentaires simples</u> 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 <u>autonomie technique limitée</u> permettant le maintien des standards prévus	Le titulaire de l'emploi a la <u>possibilité de sélectionner les modes opératoires adaptés</u> 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 <u>marge d'initiative</u> dans le cadre de la mission confiée, celle-ci lui permet de <u>réaliser ses missions en partant d'informations diverses et en fonction d'objectifs déterminés</u>	Le titulaire de l'emploi dispose d'une <u>marge d'initiative dans le cadre des missions confiées</u> , 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 <u>autonomie/initiatives de moyens et de méthodes au regard des objectifs à atteindre</u>
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 <u>auto-contrôle</u>	Le suivi porte sur la <u>pertinence de la procédure choisie</u> parmi des procédures existantes	Le suivi porte sur les approches et méthodes choisies	Le suivi porte sur les <u>moyens choisis</u> (moyens humains, techniques, matières, etc...) et les informations retenues	Le suivi porte sur les <u>résultats à court terme</u> – quotidien, hebdomadaire, (périmètre et durée)	Le suivi porte sur les <u>résultats élargis à moyen long terme</u> – mensuel, trimestriel (périmètre et durée)
Transmission des savoirs et technicité des relations	<u>Aucune technicité</u> ni transmission attendue	<u>Applicative (reproduction du geste)</u>	Explicative (explication d'une consigne)	Démonstrative (raisonnement logique)	Transfert de méthode	<u>Recherche d'informations et évaluation</u>	Explication et <u>capacité de convaincre</u>	Intégration
Fréquence et enjeux des relations professionnelles	Rares	Ponctuelles	Régulières	Régulières avec enjeux occasionnels	Régulières et fonctionnelles	Incluant un <u>partenariat interne régulier avec des enjeux limités</u>	Incluant un <u>partenariat interne et externe avec des enjeux limités</u>	Incluant un <u>partenariat interne et externe</u> 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	<u>Animation et coordination d'un service</u> . Conduite de projets transverses et/ou pluridisciplinaires
		Aucun			Aucun	<u>Encadrement d'une équipe (moins de 10) hiérarchie directe</u> (le titulaire est N+1)	<u>Encadrement d'une équipe (de 10 à 20) hiérarchie directe</u> (le titulaire est N+1)	<u>Encadrement d'une équipe en hiérarchie directe (supérieure à 20)</u>

* Critères complémentaires

Le classement dans les niveaux I à VIII 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.