

**Industrie et des commerces en gros de viandes (IDCC 1534)**

Accords du 8 décembre 2017 et du 10 février 2021 relatif à la classification des emplois conclu dans le cadre de la convention collective nationale du 27 juin 2018 et modifiant la classification professionnelle validée par l'Agirc en 2009.

**PROCEDURE**

- Article 3 de l'ANI du 17.11.2017 relatif à la prévoyance des cadres.
- Décret 2021-1002 du 30 juillet 2021 relatif aux critères objectifs de définition des catégories de salariés bénéficiaires d'une couverture de protection sociale complémentaire collective.

**LES TEXTES**

Le tableau ci-dessous fait apparaître les organisations syndicales de salariés et d'employeurs signataires des différents textes soumis pour agrément à la Commission paritaire rattachée à l'Apec :

Textes	Organisations patronales signataires	Syndicats de salariés signataires
Accord du 8 décembre 2017 relatif à la classification des emplois	Culture viande	FGTA FO, FNAA CFE-CGC et FGA CFDT
Accord du 10 février 2021 relatif à la classification des emplois	Culture viande	FGTA FO, FNAA CFE-CGC et FGA CFDT

**Accord du 8 décembre 2017 relatif à la classification des emplois :**

Tenant compte de l'environnement législatif en mutation permanente et l'évolution des emplois et des parcours professionnels, les partenaires sociaux ont souhaité adapter et améliorer le système de classification des emplois de la branche.

L'accord procède à une renumérotation des niveaux à partir du niveau IV Technicien Agent de Maîtrise et qui a pour conséquence un décalage de l'ordonnancement des niveaux :

Niveaux	Catégories conventionnelles
I	Ouvriers/employés
II	
III	
IV	
V	Techniciens/agents de maîtrise
VI	
VII	
VIII	Cadres
IX	
X	

Dans un second temps, l'accord procède à un ajustement des critères classants, la « *coordination* » est ajoutée au 4<sup>ème</sup> critère et l'« *animation* » est déplacée du 4<sup>ème</sup> au 5<sup>ème</sup> critère :

- Connaissances (générales et approfondies)
- Complexité de l'emploi
- Autonomie, initiative
- *Coordination*, conseil technique, formation
- Encadrement, management, *animation*

Cette modification des critères implique des changements subsidiaires des définitions, de sorte qu'il n'y a pas de remise en cause des seuils validés par l'Agirc.

### **Accord du 10 février 2021 relatif à la classification des emplois**

Les modifications de la classification des emplois apportées par l'accord du 10 février 2021 ne sont pas substantielles. Le système conserve son système de positionnement en niveaux, sa méthode de pesée des emplois, ainsi que ses définitions des critères classants.

#### **DETERMINATION DES COTISANTS OBLIGATOIRES A LA PREVOYANCE DES CADRES (articles 2.1 et 2.2 de l'ANI du 17.11.2017 - anciennement articles 4 et 4 bis de la CCN de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947)**

- **CADRES (article 2.1)**

La Commission paritaire valide l'affiliation au titre de l'article 2.1 de l'ANI du 17.11.2017 des salariés relevant de la catégorie conventionnelle des Cadres aux niveaux VIII, IX et X.

- **ASSIMILES CADRES (article 2.2)**

La Commission paritaire valide l'affiliation au titre de l'article 2.2 de l'ANI du 17.11.2017 des salariés relevant de la catégorie conventionnelle des Techniciens Agents de Maîtrise de niveaux VII.

- **VALIDATION D'UNE CATEGORIE OBJECTIVE (décret n°2021-1002 du 30 juillet 2021)**

Conformément au décret n°2021-1002 du 30 juillet 2021, La Commission paritaire valide l'intégration à la catégorie des cadres, des salariés relevant de la catégorie conventionnelle des Employés de niveau IV (à l'exclusion des ouvriers) et de la catégorie conventionnelle des Techniciens Agents de Maîtrise de niveau V et VI, pour le bénéfice de garanties collectives.

#### **DEVOIR D'INFORMATION**

Les entreprises relevant du champ d'application de la CCN devront être avisées par courrier des catégories de salariés qu'elles doivent affilier au régime de prévoyance des cadres et assimilés conformément à l'ANI du 17 novembre 2017.

#### **DATE D'EFFET**

01.10.2022

#### **ANNEXE**

-Tableau de synthèse de l'agrément

➤ ANNEXE

➤ SYNTHÈSE DES SOLUTIONS PROPOSÉES

Catégories conventionnelles	Niveau	Proposition d'agrément
Ouvriers-Employés	I	Hors Régime
	II	
	III	
	IV	
Techniciens et Agents de Maîtrise	V	Intégration à la catégorie des cadres pour le bénéfice de garanties collectives
	VI	
	VII	Article 2.2
Cadres	VIII	Article 2.1
	IX	
	X	

➤ CADRES BÉNÉFICIAIRES (article 2.1)

Catégorie conventionnelle	Niveau	Connaissances (générales et approfondies)	Complexité de l'emploi	Autonomie, initiative	Coordination, conseil technique, formation	Encadrement, management, animation
Cadre	VIII	Emploi requérant une expertise professionnelle sur l'ensemble des domaines d'intervention et/ou une formation relevant de l'enseignement supérieur et/ou le CQP « Responsable de secteur/d'atelier ».	Emploi requérant de mobiliser les compétences et moyens en vue d'atteindre les objectifs à la définition desquels il a participé. Analyse, suit et contrôle les résultats.	Emploi requérant une forte autonomie dans le choix et la mise en œuvre des moyens permettant d'atteindre les résultats escomptés en intégrant les contraintes et opportunités des autres services de l'entreprise.	Conseille, assiste, coordonne de façon permanente l'ensemble des équipes placées sous sa responsabilité.	Organise le travail, encadre les personnels des équipes placées sous son autorité et en assume la responsabilité hiérarchique.
	IX	Emploi requérant de mobiliser les compétences et les moyens des équipes placées sous son autorité en vue d'atteindre les objectifs à la définition desquels il a étroitement participé, complété par une actualisation permanente des compétences et/ou d'un élargissement des domaines d'intervention.	Emploi requérant l'implication dans la stratégie de l'entreprise, dans la détermination des objectifs et dans le choix des méthodes et des moyens pour les réaliser.	Emploi impliquant par délégation du chef d'entreprise, des prises de décisions dans son domaine de compétences. Celles-ci peuvent engager l'entreprise et nécessitent une coordination préalable avec d'autres fonctions.	Conseille, assiste, coordonne l'ensemble des services rattachés à sa fonction.	Organise le travail, encadre les personnels des équipes placées sous son autorité et en assume la responsabilité hiérarchique.
	X	Emploi requérant de mobiliser les compétences et les	Emploi impliquant de participer à la définition de la	Dispose d'une grande autonomie pour la mise en	Coordonne et contrôle les responsables des	Organise le travail et encadre les responsables de ces

		moyens des équipes placées sous son autorité en vue d'atteindre les objectifs qu'il a définis.	politique générale de l'entreprise ou d'une grande fonction, selon la taille de l'entreprise.	œuvre de la politique générale de l'entreprise, sous le contrôle de la direction.	fonctions placés sous son autorité.	fonctions selon la taille de l'entreprise.
--	--	--	---	---	-------------------------------------	--

➤ **CADRES ASSIMILES BENEFICIAIRES (article 2.2)**

Catégorie conventionnelle	Niveau	Connaissances (générales et approfondies)	Complexité de l'emploi	Autonomie, initiative	Coordination, conseil technique, formation	Encadrement, management, animation
Techniciens et Agents de maîtrise	VII	Emploi requérant une maîtrise de l'ensemble des techniques inhérentes à ses activités ainsi qu'à des domaines associés ou emploi correspondant au CQP « Responsable d'équipe ».	Emploi requérant le choix des méthodes, moyens et procédés les plus appropriés en vue d'atteindre des objectifs à moyen terme. Participe à la conduite du projet.	Activités requérant une part importante d'initiative conduisant à la prise de décisions dont les résultats ne peuvent être appréciés qu'à terme.	Par son expertise, est amené à apporter une assistance technique et/ou former des personnels de toutes catégories.	Organise le travail et encadre plusieurs équipes

➤ **VALIDATION D'UNE CATEGORIE OBJECTIVE**

Catégorie conventionnelle	Niveau	Connaissances (générales et approfondies)	Complexité de l'emploi	Autonomie, initiative	Coordination, conseil technique, formation	Encadrement, management, animation
Employés	IV à l'exception des ouvriers	Emploi nécessitant une expertise professionnelle d'un ensemble de techniques correspondant au niveau d'enseignement général ou technologique.	Opérations complexes requérant une technicité particulière et/ou impliquant de maîtriser la totalité des composantes de l'emploi, exercées dans des situations très diversifiées.	Participe à l'organisation du travail, alerte et propose des actions correctives.	Peut occuper une fonction de formateur interne, ou coordonner le travail d'une équipe d'opérateurs.	Néant.
Techniciens et Agents de maîtrise	V	Emploi requérant des connaissances professionnelles de l'ensemble des techniques acquises par la pratique et/ou emploi correspondant à un diplôme de l'enseignement supérieur	Emploi requérant la mise en œuvre d'une technicité particulière et/ou la coordination d'actions à partir d'objectifs prédéfinis.	Activités requérant la prise d'initiatives face à des situations variées ou imprévues en rendant compte à sa hiérarchie.	Assure du fait de son expertise une assistance technique (participe à l'identification des besoins de formation et dispense les formations dans son domaine de compétences)	Organise le travail, encadre une équipe et en assume la responsabilité hiérarchique.
	VI	Emploi requérant une maîtrise de l'ensemble des techniques inhérentes à ses activités ainsi qu'à des domaines associés ou emploi correspondant au CQP « Responsable d'équipe ».	Emploi requérant, à partir d'objectifs à l'élaboration desquels il a contribué, de conduire ou d'organiser des programmes de travail.	Activités requérant une part importante d'initiative permettant d'optimiser les résultats attendus.	Assure une responsabilité et une assistance technique de haut niveau pouvant recouvrir plusieurs spécialités.	Organise le travail, encadre une équipe et en assume la responsabilité hiérarchique.