

Optique-lunetterie de détail (IDCC 1431)

- Avenant n°8 du 7 avril 2022 à la CCN *relatif à l'instauration d'un nouveau système de classification des emplois et des métiers*
- Accord du 26 septembre 2024 *relatif à la définition des catégories de bénéficiaires des régimes de protection sociale complémentaire*

PROCEDURE

- Article 3 de l'ANI du 17 novembre 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 système de classification d'origine issu de l'annexe I de la CCN du 2 juin 1986 a fait l'objet d'un agrément de l'Agirc le 03 juillet 1987 (circulaire 4 261/SG) qui prévoit pour rappel :

Limite article 4 : Coefficient 230

Seuil article 4 bis : Néant

Seuil article 36 - annexe I : Coefficient 200 des agents de maîtrise

Il ne s'agit pas de coefficients Parodi.

Depuis, **l'avenant n°8 du 7 avril 2022** *relatif à l'instauration d'un nouveau système de classification des emplois et des métiers*, soumis à la Commission paritaire rattachée à l'Apec, annule et remplace la classification conventionnelle existante issue de l'annexe I de la CCN. Désormais, la nouvelle classification comporte 16 niveaux répartis au sein de deux filières « professionnels de santé » et « collaborateurs de la branche optique-lunetterie », en fonction du statut : ouvrier/employé, TAM et cadres. Le positionnement des emplois s'établit en fonction de 3 critères « initiative », « expertise » et « responsabilité ».

En annexe I de l'avenant, un *tableau de correspondance de l'ancienne classification à la nouvelle classification* facilite la transition vers la nouvelle classification.

Enfin, **l'accord du 26 septembre 2024** *relatif à la définition des catégories de bénéficiaires des régimes de protection sociale complémentaire*, soumis à la Commission paritaire rattachée à l'Apec, définit à son article 1.2 les salariés non-cadres qui peuvent être intégrés à la catégorie des cadres pour le bénéfice des garanties collectives de protection sociale complémentaire, conformément au décret 2021-1002 du 30 juillet 2021.

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 rattachée à l'Apec valide l'affiliation des cadres relevant des filières « professionnels de santé » (coefficients F à K) et « collaborateurs de la branche » (coefficients 3.1 à 3.6) à l'article 2.1 de l'ANI du 17 novembre 2017.

- **ASSIMILES CADRES (article 2.2)**

Néant.

VALIDATION DE L'ASSIMILATION DE CERTAINES CATEGORIES DE SALARIES A LA CATEGORIE DES CADRES EN VUE DE LA CONSTITUTION D'UNE CATEGORIE OBJECTIVE BENEFICIAIRE D'UNE COUVERTURE DE PROTECTION SOCIALE COMPLEMENTAIRE (Décret 2021-1002 du 30 juillet 2021)

La Commission paritaire rattachée à l'Apec valide la catégorie de salariés non-cadres pouvant être intégrés au bénéfice des garanties de protection sociale complémentaire des cadres conformément au décret 2021-1002 du 30 juillet 2021, telle qu'elle est définie dans l'accord du 26 septembre 2024 *relatif à la définition des catégories de bénéficiaires des régimes de protection sociale complémentaire*.

Ainsi, les agents de maîtrise relevant des coefficients C à E de la filière professionnels de santé et les TAM relevant des coefficients 2.1 à 2.4 de la filière collaborateurs de la branche peuvent être intégrés à la catégorie des cadres pour le bénéfice de garanties de protection sociale complémentaire, conformément au décret 2021-1002 du 30 juillet 2021.

DEVOIR D'INFORMATION

La délibération adoptée par la Commission paritaire est :

- publiée sur le site internet <https://commission-paritaire.apec.fr/>,
- notifiée à sa CPPNI, pour qu'ils informent les entreprises relevant du champ d'application de la CCN,
- communiquée le plus largement aux représentants des organismes et institutions auxquels est versée la contribution visée par l'article 1^{er} de l'ANI du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres.

ANNEXES

- Annexe 1 : Tableau de synthèse de l'agrément ;
- Annexe 2 : Catégorie pouvant être intégrée à la catégorie des cadres (décret 2021-1002) ;
- Annexe 3 : Cadres bénéficiaires (2.1) ;
- Annexe 4 : *Tableau de correspondance de l'ancienne classification à la nouvelle classification* issu de l'annexe I de l'avenant n°8 du 7 avril 2022.

Filière professionnels de santé :

Statuts	Coefficients	
Employés	A	Hors régime
Agents de maîtrise	B	
	C	Peuvent être intégrés à la catégorie des cadres pour le bénéfice de garanties de PSC (décret 2021-1002)
	D	
	E	
Cadres	F	Article 2.1 de l'ANI du 17 novembre 2017
	G	
	H	
	I	
	J	
Cadres supérieurs	K	

Filière collaborateurs de la branche :

Statuts	Coefficients	
Ouvriers/employés	1.1	Hors régime
	1.2	
	1.3	
	1.4	
	1.5	
	1.6	
TAM	2.1	Peuvent être intégrés à la catégorie des cadres pour le bénéfice de garanties de PSC (décret 2021-1002)
	2.2	
	2.3	
	2.4	
Cadres	3.1	Article 2.1 de l'ANI du 17 novembre 2017
	3.2	
	3.3	
	3.4	
	3.5	
Cadres supérieurs	3.6	

Filière professionnels de santé :

Statut	Coefficient	Initiative	Expertise	Responsabilité
Agent de maîtrise	O2-C	Autonomie complète sur les domaines liés à son expertise	Pratique régulière de deux domaines de référence	Référent sur deux domaines de référence du métier présents sur le site
	O2-D	Autonomie complète sur les domaines liés à son expertise	Pratique régulière de deux domaines de référence et d'une pratique avancée	Référent sur deux des domaines de référence du métier présents sur le site et une pratique avancée
	O3-E	Autonomie complète sur les domaines liés à son expertise	Pratique régulière des domaines de référence du métier et de deux pratiques avancées	Référent sur deux des domaines de référence du métier présents sur le site et deux pratiques avancées et/ou directeur adjoint (selon les critères définis dans l'emploi-repère)

Filière collaborateurs de la branche :

	Initiative	Expertise	Responsabilité
2.1 à 2.3	À un pouvoir de décision concernant les actions à accomplir en mettant en œuvre les moyens techniques disponibles pour réaliser ses tâches. Initiatives en ce qui concerne les modes opératoires. Rend compte de ses initiatives à son N+1. Peut encadrer une équipe. L'encadrement d'une petite équipe implique la position en agent de maîtrise.	Maîtrise de compétences techniques multiples liées à l'activité de son service. Transmission de savoir-faire sous forme de tutorat ou de formation sur le poste de travail. Le remplacement sur le poste nécessite à minima une qualification professionnelle dans la spécialité et/ou une large expérience sur un poste de travail similaire ou équivalent.	Organisation de son travail et ou de son service, dans des limites fixées par son responsable. Impact direct sur la qualité des missions délivrées par le service, avec des conséquences qui peuvent être préjudiciables au résultat de l'entreprise ou du service en cas d'actions non conformes. Garant de la qualité de service et des délais de réalisation Capacité de décision et d'initiatives, en vue d'atteindre les objectifs
2.4	Pouvoir de décision concernant les actions à accomplir, les modes opératoires à mettre en œuvre et l'organisation d'une activité ou d'un service dans le respect du budget et des délais fixés par son responsable.		Possibilité de gestion complémentaire d'un budget, dans la cadre d'une responsabilité conjointe avec son supérieur hiérarchique. Capacité d'adaptation en vue de l'amélioration du fonctionnement de son activité et ou service

Filière professionnels de santé :

Statut	Coefficient	Initiative	Expertise	Responsabilité
Cadre	O3-F		Pratique régulière des domaines de référence du métier et de deux pratiques avancées	Référent sur tous les domaines de référence du métier présents sur le site et deux pratiques avancées
	O4-G		Pratique régulière de tous les domaines de référence du métier et pratiques avancées présents sur le site	Référent sur tous les domaines de référence du métier et pratiques avancées présents sur le site
	O4-H			
	O5-I			
	O5-J			
Cadre supérieur	K			

Filière collaborateurs de la branche :

	Initiative	Expertise	Responsabilité
3.1 à 3.4	La position entre le 3.1 et le 3.4 est pour partie fonction du degré d'initiative : À un pouvoir de décision concernant les adaptations nécessaires à l'organisation du travail et au fonctionnement du service dont il a la responsabilité. Conception et réalisation d'actions et de contrôles nécessaires à l'atteinte des résultats dans le respect du budget défini lorsqu'il y en a un. À partir de directives précisant le cadre de ses activités, les moyens, les objectifs, et les règles de gestion, doit coordonner des activités différentes en vue de participer à la gestion courante du service ou de l'activité dont il a la charge. Peut encadrer une petite équipe. Rend compte de l'activité de son service	La position entre le 3.1 et le 3.4 est pour partie fonction du type de connaissances requises et du degré de maîtrise du poste : Connaissances techniques larges et reconnues dans sa spécialité. Maîtrise de compétences techniques complexes. En veille permanente sur la mise à jour de ses connaissances et de ses savoir-faire. Capitalisation sur les expériences et savoir-faire. Transmission de savoir-faire sous forme de tutorat ou de formation sur le poste de travail. Le poste nécessite à minima une qualification professionnelle dans la spécialité et/ou une large expérience sur un poste de travail similaire ou équivalent.	La position entre le 3.1 et le 3.4 est pour partie fonction du niveau de responsabilités et d'initiative : Responsable de l'organisation de son travail et/ou de son service, intégrant la responsabilité de la gestion d'un budget. Ses missions ont un impact direct sur la qualité des missions délivrées par le service, avec des conséquences qui peuvent être préjudiciables au résultat de l'entreprise ou du service en cas d'actions non conformes. Garant de la qualité de service et des délais de réalisation. Capacités d'adaptation et d'anticipation en vue de l'amélioration de son activité et ou service. Responsable de l'atteinte des objectifs de son service lorsqu'il est responsable de service. Responsable du développement professionnel de ses collaborateurs le cas échéant.
3.5	À un pouvoir de décision qui s'étend à l'ensemble de l'organisation et du fonctionnement de la Direction dont il a la responsabilité dans le cadre des objectifs et du budget défini. Rend compte de l'activité et des résultats de sa Direction	Connaissances techniques larges et reconnues dans sa spécialité. Maîtrise de compétences techniques complexes. En veille permanente sur les meilleures pratiques dans sa spécialité.	Ses missions ont un impact direct sur la qualité des missions délivrées par sa Direction, avec des impacts importants sur les résultats de l'entreprise Responsable de l'atteinte des objectifs de sa Direction. Responsable du développement professionnel de ses collaborateurs.
3.6	Cadre supérieur ou cadre dirigeant		

Filière professionnels de santé

Statuts	Coefficients actuels	Coefficients futurs Niveau à la date de mise en place de la nouvelle classification	Correspondance emploi-repère
Employé	140 et tout opticien employé ayant moins de 2 ans d'exercice effectif du métier	A	Opticien titulaire d'un BTS ou équivalent dont l'expérience professionnelle est inférieure à 2 ans. Opticien diplômé 1/ Professionnel de Santé 1 (Diplôme de niveau III)
Agent de Maîtrise	Opticiens relevant du statut employé, et bénéficiant de 2 ans d'exercice effectif du métier.	B	Opticien Titulaire d'une Licence ou d'un CQP ou disposant d'une expérience professionnelle effective du métier de 2 ans. Opticien diplômé 1/Professionnel de Santé 1 (Professionnel de santé titulaire d'un diplôme de niveau II).
	Opticiens relevant du statut employé avec 2 ans d'exercice effectif du métier et référent ou Technicien/AM - La détermination en niveau C/D/E doit se faire au regard des emplois repères	C	Opticien Diplômé 2/Professionnel de Santé 2
		D	Opticien diplômé 2/Professionnel de Santé 2
Cadre	230	E	Opticien diplômé 3/Professionnel de Santé 3/Directeur adjoint de magasin
	240/250	F	Opticien diplômé 3/Professionnel de Santé 3/Directeur adjoint de magasin
	280	G	Opticien diplômé 4/Professionnel de Santé 4/Opticien Directeur de Magasin 1
	300/330	H	Opticien diplômé 4/Professionnel de Santé 4/Opticien Directeur de Magasin 1
	350	I	Opticien diplômé 5/Professionnel de Santé 5/Opticien Directeur de Magasin 2
Cadres supérieur	380	J	Opticien diplômé 5/Professionnel de Santé 5/Directeur
		K	Cadre supérieur ou cadre dirigeant

Filière «Collaborateurs de la branche optique lunetterie

Statuts	Coefficients Actuels	Coefficients futurs/niveau à la date de mise en place de la nouvelle classification	Correspondance emploi-repère
Ouvrier/Employé	100/110	1.1	Monteur 1 Vendeur 1 Employé des fonctions support
	115/130	1.2	Monteur 1 Vendeur 1 Employé des fonctions support
	140	1.3	Monteur 2 Vendeur 2 Employé des fonctions support
	150/160/170	1.4	Monteur 2 Vendeur 2 Employé des fonctions support
	180	1.5	Monteur 2 Vendeur 2 Employé des fonctions support
	190/195	1.6	Monteur-Vendeur 1 Employé des fonctions support
Technicien/Agent de Maîtrise	200/210	2.1	Rend possible une évolution en coefficient d'un monteur ou d'un vendeur en Agent de maîtrise Monteur-vendeur 2 Technicien/AM fonctions support
	Pas de correspondance	2.2	Monteur-vendeur 2 Technicien/AM fonctions support
	Pas de correspondance	2.3	Monteur-vendeur 2 Technicien/AM fonctions support
	220	2.4	Directeur adjoint de magasin Technicien/AM fonctions support
Cadre	230	3.1	Directeur adjoint de magasin Cadre des fonctions support
	240/250	3.2	Directeur adjoint de magasin 1 Cadre des fonctions support
	280	3.3	Directeur adjoint de magasin 1 Cadre des fonctions support
	300/330	3.4	Directeur adjoint de magasin 2 Cadre des fonctions support
	350	3.5	Directeur Cadre des fonctions support
Cadre supérieur	380	3.6	Cadre supérieur ou cadre dirigeant