

Paris, le 23/12/2009

CIRCULAIRE 2009 - 6 -DRE

Objet : Détermination des participants

Madame, Monsieur le Directeur,

Lors de leur réunion du 27 novembre 2009, les membres de la commission administrative ont été avisés du résultat de l'enquête effectuée sur le devoir d'information des entreprises en matière d'affiliation au régime de retraite des cadres et sur la gestion des contrats article 36.

Par ailleurs, cette instance a pris position sur les classifications intervenues dans les deux professions suivantes :

- Commission de courtage et de commerce intracommunautaire et d'importation exportation de France métropolitaine (Rubrique 1 avec lettre d'information),
- Librairie (Rubrique 2 – information générale).

Pour les entreprises d'import-export, j'attire votre attention sur le fait que les institutions vont transposer les critères d'extension sans devoir interroger l'AGIRC. Cependant, il sera vérifié que ce travail a bien été effectué par chaque groupe de protection sociale.

Quant au secteur de la librairie, les classifications n'entreront en vigueur qu'après la publication de l'arrêté d'extension de l'accord du 17 septembre 2009. Il a été toutefois décidé de donner dès à présent des informations sur ce texte et les décisions prises de façon à permettre à vos services de répondre aux éventuelles questions de leurs adhérents concernés.

Une instruction complémentaire portant sur cette branche d'activité, vous sera envoyée dès que l'accord de branche aura été étendu.

Enfin, il est procédé à une acceptation pour ordre des classifications intervenues dans les exploitations d'arboriculture fruitière du Loiret (cf. Rubrique 3).

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

Le Directeur général

P. J. : 3

**ENTREPRISES DE COMMISSION DE COURTAGE ET DE COMMERCE
INTRACOMMUNAUTAIRE ET D'IMPORTATION EXPORTATION DE
FRANCE METROPOLITAINE**

*Accord du 2 mars 2009 conclu dans le cadre de la
convention collective nationale du 18 décembre 1952*

IDCC : 0043

CHAMP D'APPLICATION PROFESSIONNEL

Les entreprises de commerce, de commission et de courtage dont l'activité principale et habituelle consiste en opérations d'échanges commerciaux intracommunautaires et/ou internationaux (importation-exportation) exerçant leurs activités sur le territoire métropolitain, même dans le cas où les entreprises considérées ont leur siège en dehors de ce territoire et quels que soient l'importance et le nombre de leurs établissements en France.

Numéros NAF 1993

51.1J en partie
51.1L en partie
51.1N en partie
51.1R en partie
51.1T en partie

d'autres numéros NAF peuvent être attribués.

Numéros NAF 2008 supposés

46.15Z en partie
46.16Z
46.17B
46.18Z en partie
46.19B

PROCEDURE : Articles 4 ter et 36-annexe I.

PERSONNELS VISES : Ensemble des salariés.

PRESENTATION DU TEXTE

La profession a abandonné l'ancienne hiérarchie de type Parodi, au profit de niveaux de classements répartis au sein de 3 grilles visant les employés, les agents de maîtrise et les cadres. Les postes des employés sont précisément définis. Chaque positionnement des agents de maîtrise et des cadres fait l'objet d'une définition complétée par des exemples d'emplois.

Une table de correspondance entre les anciens et les nouveaux classements a été élaborée.

DECISIONS PRISES

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

I. - Cadres – article 4

Tous les cadres classés à partir du **niveau C13** seront obligatoirement 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 agents relevant du **niveau M12** devront être affiliés au titre de l'article 4 bis (cf. annexe 3).

III. - Article 36 – annexe I

Le seuil de l'extension a été fixé au **niveau E7 – employés** (cf. annexes 4 à 6).

DISPOSITIONS PRATIQUES

- Transposition des critères article 36

Tous les précédents critères article 36 seront *directement actualisés* par les institutions, à partir de la table de correspondance établie par la profession. Une information devra être adressée à chaque adhérent concerné, avant d'actualiser en conséquence le fichier AURA.

| Grille de transposition article 36 | |
|---|-----------------------|
| <i>Texte antérieur</i> | Accord du 2 mars 2009 |
| 200 | E7 |
| 215 | E8 |
| 225 | M9 |
| 260 | M10 |
| 290 | M11 |

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

CODIFICATION DES CONTRATS ARTICLE 36 SUR AURA

| Numéro IDCC | CONTRATS COMPLÉMENTAIRES ARTICLE 36 | | |
|-------------|-------------------------------------|---------|---------------|
| | SEUILS | | DATE D'EFFET* |
| | MINIMUM | MAXIMUM | |
| 0043 | E7 | M11 | 01/07/2009 |
| | E8 | M11 | |
| | M9 | M11 | |
| | M10 | M11 | |
| | M11 | M11 | |

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

DEVOIR D'INFORMATION AUX ENTREPRISES

Les institutions **doivent** adresser un courrier à leurs adhérents pour les aviser des décisions de la commission sur la classification de leur branche en leur joignant la liste des emplois extraite de la base Affilia sur le site www.agirc-arrco.fr et s'il y a lieu une **notification** du nouveau critère article 36 applicable.

Les institutions ne remplissant pas cette obligation d'information pourraient voir leur responsabilité engagée devant les tribunaux.

DATE D'EFFET : 1^{er} juillet 2009 ou 1^{er} janvier 2010 ou 1^{er} octobre 2010 ou 1^{er} janvier 2011 au choix des entreprises.

P.J. : 1 lettre-Type
6 annexes

**EXEMPLE DE LETTRE ADAPTABLE À ADRESSER PAR LES INSTITUTIONS DE
RETRAITE DES CADRES À LEURS ADHERENTS DE LA PROFESSION**

Monsieur le Directeur,

Nous vous informons qu'à la suite des nouvelles classifications prévues par l'accord du 2 mars 2009 conclu dans le cadre de la convention collective des entreprises de commission, de courtage et de commerce intracommunautaire et d'importation et d'exportation de France métropolitaine du 18 décembre 1952, la commission administrative de l'AGIRC composée de manière paritaire, a défini les participants au régime de retraite des cadres.

En liaison avec les représentants de la profession, il a été décidé qu'à compter du 1^{er} juillet 2009, du 1^{er} janvier 2010, 1^{er} octobre 2010 ou du 1^{er} janvier 2011 selon le choix des entreprises, les salariés "cadres" classés à partir du niveau C13 seront obligatoirement inscrits au Régime au titre de l'article 4 de la convention collective nationale du 14 mars 1947.

Les agents relevant du niveau M12 devront être affiliés en tant qu'assimilés cadres au sens de l'article 4 bis de la convention.

** Votre entreprise ayant conclu un contrat article 36 à partir du coefficient (200, 215, 225, 260 ou 290), il importe d'actualiser celui-ci par référence à ce nouveau texte. La transposition de cet ancien critère correspond au niveau (E7, E8, M9, M10 ou M11) en application de la grille de concordance établie par la profession.*

*Cependant, pour le bon ordre de notre dossier, vous voudrez bien nous indiquer la date d'effet retenue par votre société *.*

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 participants, resteront affiliés au Régime tant qu'ils occupent les mêmes fonctions dans votre entreprise.

Vous pouvez consulter les sites Internet www.agirc.fr (En un clic – Participants Agirc : Affilia) ou www.agirc-arco.fr (Affiliation des salariés – Service : Participants Agirc : Affilia) pour obtenir des informations complémentaires d'ordre général.

Enfin, dans l'hypothèse où votre société appliquerait une convention collective différente, il y aurait lieu de nous retourner le coupon-réponse ci-joint, après l'avoir complété, afin de nous permettre la mise à jour de votre dossier et l'envoi de la documentation correspondante.

Nos services restent 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.

<sup>(1)</sup> Il s'agit de la liste d'emplois qui sera établie sur AFFILIA.

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

Institution

.....  
.....  
.....

Service:..... Gestionnaire

.....

Raison sociale de  
l'entreprise.....

.....  
.....

N°

Siren/Siret.....

.....

N°

Adhésion.....

.....

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

.....  
.....

N° IDCC

.....

.....

depuis

le.....

.....

**Cachet**

**Signature**

**ENTREPRISES DE COMMISSION DE COURTAGE ET DE COMMERCE  
INTRACOMMUNAUTAIRE ET D'IMPORTATION EXPORTATION DE  
FRANCE METROPOLITAINE**

*Accord du 2 mars 2009 conclu dans le cadre de la  
convention collective nationale du 18 décembre 1952*

**CADRES – ARTICLE 4**

**DEFINITIONS GENERALES**

*(Extraits du texte)*

|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   | 02/03/2009 |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------|
| <p><b>NIVEAU C13</b><br/>Cadre débutant, diplômé de l'enseignement supérieur, sans expérience professionnelle, dont la mise à niveau opérationnelle va nécessiter une phase d'intégration dans l'entreprise.<br/>Cadre ne pouvant rester à ce coefficient plus de 1 an.</p>                                                                                       | <b>C13</b> |
| <p><b>NIVEAU C14</b><br/>Dans le cadre des orientations générales déterminées dans l'entreprise, les fonctions de cadre à cette position comportent la coordination d'activités différentes et complémentaires.<br/>Cadre issu par promotion interne des agents de maîtrise connaissant déjà bien l'organisation et le fonctionnement de l'entreprise. etc...</p> | <b>C14</b> |
| <p><b>NIVEAU C15</b><br/>Cadre totalisant 3 années de pratique au minimum, gérant sous contrôle soit une activité bien identifiée relevant d'une spécialisation professionnelle précise, soit un ensemble d'activités dont il assure la coordination et la liaison avec les autres fonctions.</p>                                                                 | <b>C15</b> |
| <p><b>NIVEAU C16</b><br/>L'activité s'exerce dans le cadre d'objectifs définis et requiert des qualités d'analyse et d'interprétation ainsi que la capacité d'animer, éventuellement, une équipe ou un service.</p>                                                                                                                                               | <b>C16</b> |
| <p><b>NIVEAU C17</b><br/>Les fonctions à ce coefficient sont assurées à partir de directives reçues et définissant les règles de gestion, précisant les objectifs et donnant les moyens pour les atteindre.</p>                                                                                                                                                   | <b>C17</b> |
| <p><b>NIVEAU C18</b><br/>Est amené, pour obtenir les résultats recherchés, à décider de solutions adaptées et à les mettre en œuvre ainsi qu'à formuler des instructions d'application.</p>                                                                                                                                                                       | <b>C18</b> |
| <p><b>NIVEAU C19</b><br/>L'activité, à ce niveau, exige la connaissance approfondie de plusieurs domaines techniques ou spécialisés de la profession, appuyée sur une large expérience, ainsi que la capacité d'organiser et d'animer le personnel. etc...</p>                                                                                                    | <b>C19</b> |
| <p><b>NIVEAU C20</b><br/>Fonction de responsabilité majeure s'exerçant au plan de la gestion et du développement de l'entreprise, mettant en œuvre les grandes options politiques, financières, commerciales et sociales adoptées par la structure de contrôle. etc...</p>                                                                                        | <b>C20</b> |

**ENTREPRISES DE COMMISSION DE COURTAGE ET DE COMMERCE  
INTRACOMMUNAUTAIRE ET D'IMPORTATION EXPORTATION DE  
FRANCE METROPOLITAINE**

*Accord du 2 mars 2009 conclu dans le cadre de la  
convention collective nationale du 18 décembre 1952*

**EXEMPLES D'EMPLOIS DE CADRES**

|                                                                       | 02/03/2009        |
|-----------------------------------------------------------------------|-------------------|
| - ANALYSTE                                                            | C15               |
| - ATTACHE DE DIRECTION                                                | C16               |
| - CADRE COMMERCIAL, TECHNIQUE OU ADMINISTRATIF                        | C14               |
| - CADRE COMMERCIAL                                                    | C15               |
| - CHEF COMPTABLE                                                      | C15<br>C16<br>C17 |
| - CHEF D'EXPLOITATION INFORMATIQUE                                    | C16               |
| - CHEF DE GROUPE                                                      | C17               |
| - CHEF DE MISSION                                                     | C15               |
| - CHEF DE PRODUIT                                                     | C15               |
| - CHEF DE SECTION                                                     | C14               |
| - DIRECTEUR ADJOINT                                                   | C18               |
| - DIRECTEUR DE DÉPARTEMENT                                            | C18               |
| - DIRECTEUR D'EXPLOITATION                                            | C19               |
| - DIRECTEUR DES FONCTIONS SUPPORTS                                    | C19               |
| - DIRECTEUR GÉNÉRAL OU CADRE SUPÉRIEUR                                | C20               |
| - DIRECTEUR RÉGIONAL                                                  | C18<br>C19        |
| - DIRECTEUR DES RESSOURCES HUMAINES                                   | C19               |
| - DIRECTEUR DES SERVICES COMPTABLES OU<br>ADMINISTRATIF OU FINANCIERS | C19               |
| - RESPONSABLE DE SERVICE                                              | C16               |
| - RESPONSABLE DE SERVICE DES FONCTIONS SUPPORTS                       | C15               |
| - SECRÉTAIRE DE DIRECTION GÉNÉRALE                                    | C14               |



**ENTREPRISES DE COMMISSION DE COURTAGE ET DE COMMERCE  
INTRACOMMUNAUTAIRE ET D'IMPORTATION EXPORTATION DE  
FRANCE METROPOLITAINE**

*Accord du 2 mars 2009 conclu dans le cadre de la  
convention collective nationale du 18 décembre 1952*

**ARTICLE 36 – Annexe I**

**NIVEAU E7**

**EMPLOYES**

|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            | 02/03/2009                                             |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------|
| <p><b>ASSISTANT ACHETEUR OU ASSISTANT VENDEUR</b> : personnel possédant des connaissances pratiques en réglementation commerciale, chargé, en se conformant aux directives reçues, de mener à bien les tâches qui lui sont confiées. Dans certains cas, cet employé peut n'effectuer que des opérations fragmentaires.</p> | <p align="center"><b>E6</b><br/><i>Hors Régime</i></p> |
| <p><b>PERSONNEL DES FONCTIONS SUPPORTS</b> : personnel exerçant des fonctions administratives, de comptabilité, de secrétariat, commerciales, informatiques ou de marketing.</p>                                                                                                                                           |                                                        |
| <p>- <b>Débutant</b></p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                   | <p align="center"><b>E3</b><br/><i>Hors Régime</i></p> |
| <p>- <b>Qualifié</b></p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                   | <p align="center"><b>E5</b><br/><i>Hors Régime</i></p> |
| <p>- <b>Confirmé</b><br/>Le passage à cet échelon se fait au bout de 3 ans de pratique professionnelle dans le poste.</p>                                                                                                                                                                                                  | <p align="center"><b>E7</b></p>                        |
| <p>- <b>Expert</b><br/>Le passage à cet échelon se fait au bout de 8 ans de pratique professionnelle dans le poste</p>                                                                                                                                                                                                     | <p align="center"><b>E8</b></p>                        |
| <p><b>COMPTABLE</b> : débutant dans la fonction. Exécute des travaux comportant une part d'initiative professionnelle dans le traitement de l'information.</p>                                                                                                                                                             | <p align="center"><b>E7</b></p>                        |

**ENTREPRISES DE COMMISSION DE COURTAGE ET DE COMMERCE  
INTRACOMMUNAUTAIRE ET D'IMPORTATION EXPORTATION DE  
FRANCE METROPOLITAINE**

*Accord du 2 mars 2009 conclu dans le cadre de la  
convention collective nationale du 18 décembre 1952*

**ARTICLE 36 – Annexe I**

**AGENTS DE MAITRISE**

|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             | <b>02/03/2009</b> |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------|
| <p><b>NIVEAU M9</b></p> <p>Le travail est caractérisé par l'exécution d'opérations techniques ou administratives ou commerciales selon un processus connu ou selon une méthode inhabituelle mise en œuvre dans ce cas avec l'assistance d'une personne qualifiée.</p>                                                                                                                                       | <b>M9</b>         |
| <p><b>NIVEAU M10</b></p> <p>Le travail est caractérisé par la nécessité de l'autonomie indispensable pour l'exécution, sous la réserve de provoquer opportunément les actions d'assistance et de contrôle nécessaires. Peut être appelé à participer à l'étude des programmes de travail.</p>                                                                                                               | <b>M10</b>        |
| <p><b>NIVEAU M11</b></p> <p>Personnel effectuant des travaux ou tâches complexes d'un niveau professionnel élevé, exigeant la mise en œuvre de connaissances techniques acquises par formation ou par une expérience significative antérieure. Les tâches ou travaux supposent recherche des informations nécessaires, analyse et choix des actions nécessaires pour remplir les objectifs déterminées.</p> | <b>M11</b>        |

**ENTREPRISES DE COMMISSION DE COURTAGE ET DE COMMERCE  
INTRACOMMUNAUTAIRE ET D'IMPORTATION EXPORTATION DE  
FRANCE METROPOLITAINE**

*Accord du 2 mars 2009 conclu dans le cadre de la  
convention collective nationale du 18 décembre 1952*

**EXEMPLES D'EMPLOIS D'AGENTS DE MAITRISE**

|                                                   | <b>02/03/2009</b>         |
|---------------------------------------------------|---------------------------|
| - <b>ACHETEUR</b>                                 | <b>M9<br/>M10</b>         |
| - <b>AGENT ACHETEUR</b>                           | <b>M9<br/>M10</b>         |
| - <b>ASSISTANT DE DIRECTION OU D'AGENCE</b>       | <b>M9</b>                 |
| - <b>CHEF DÉPÔT SERVICE APRÈS-VENTE (SAV)</b>     | <b>M10<br/>M11</b>        |
| - <b>CHEF MAGASINIER</b>                          | <b>M10</b>                |
| - <b>COMPTABLE</b>                                | <b>M9</b>                 |
| - <b>FORMATEUR CLIENTS</b>                        | <b>M10</b>                |
| - <b>PERSONNEL DES FONCTIONS SUPPORTS</b>         | <b>M9<br/>M10<br/>M11</b> |
| - <b>RESPONSABLE MAGASIN</b>                      | <b>M10</b>                |
| - <b>SECRÉTAIRE DE DIRECTEUR</b>                  | <b>M10</b>                |
| - <b>TECHNICIEN CONTRÔLE QUALITE</b>              | <b>M11</b>                |
| - <b>TECHNICIEN SAV OU MONTAGE OU MAINTENANCE</b> | <b>M9<br/>M10<br/>M11</b> |

## **LIBRAIRIE**

*Accord de classification des emplois du 17 septembre 2009*

*(en attente d'extension)*

**OBSERVATION PRÉALABLE** : La précédente convention collective du 15 décembre 1998 complétée en 1992 par un avenant relatif aux cadres, regroupait les commerces de détail de papeterie, fournitures de bureau, de bureautique et d'informatique, et de librairie.

Les syndicats employeurs de la librairie ayant constaté qu'elle "n'était plus adaptée aux spécificités de la branche d'activité, en particulier en matière de classifications d'emplois", ont dénoncé cette convention en octobre 2004. La convention de 1988 demeure et continue à évoluer pour les autres professions.

L'accord de classification exposé ci-après **entrera en application après la publication de son arrêté d'extension au journal officiel.**

Les informations suivantes seront complétées après l'arrêté d'extension par voie d'instruction.

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

#### **Numéro NAF 1993**

**52.4R**

#### **Numéros NAF 2008**

**47.61Z** : Commerces de librairie.

**47.79Z en partie** : Commerces de livres d'occasion à l'exclusion des commerces dont l'activité consiste en la vente de livres anciens de valeur.

En cas de conflit de conventions collectives de branche applicables, le critère de détermination de la convention collective est celui du **chiffre d'affaires réalisé par l'activité de vente de livres** : dès lors que la vente de livres procure à une entreprise la plus grande partie de son chiffre d'affaires annuel, l'accord est applicable.

**PERSONNELS VISES** : Ensemble des salariés.

## PRESENTATION DU TEXTE

Le nouveau système de classifications adopté repose sur *douze niveaux hiérarchiques* définis à partir de *cinq critères pondérés* à savoir les connaissances (15 %), les compétences techniques (24 %), l'autonomie (23 %), les responsabilités (18 %) et la dimension relationnelle (20 %).

Le contenu de chaque emploi fait l'objet d'une pesée pour chacun de ces critères dans une grille composée de *7 degrés* affectés d'un nombre de points ; le total de ceux-ci renvoie à un niveau hiérarchique (cf. annexes 1 et 2).

Ce dispositif est complété par deux annexes cosignées par les partenaires sociaux sur la pesée et la description de 21 emplois repères (cf. annexe 4).

La classification des emplois est répartie en 3 catégories à savoir :

- les employés entre le niveau 1 et le niveau 5
- les agents de maîtrise entre le niveau 6 et le niveau 8
- les cadres entre le niveau 9 et le niveau 12.

En relation avec la **création de la catégorie agent de maîtrise** n'existant pas dans le texte précédent de 1988, les représentants de la profession ont prévu d'étendre le bénéfice du régime de retraite des cadres avec une **extension obligatoire** pour les agents de maîtrise ayant des fonctions d'encadrement soit des **niveaux 7 et 8** (cf. annexe 3).

## DECISIONS PRISES

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

### **I. - Cadres – article 4**

Tous les salariés "cadres" classés à partir du **niveau 9** devront être affiliés au titre de l'article 4 de la convention collective nationale du 14 mars 1947.

### **II. - Assimilés cadres – article 4 bis**

Il a été considéré que, comme antérieurement, aucun niveau hiérarchique ne donnerait accès à l'article 4 bis.

### **III. - Article 36 – annexe I**

Le seuil de l'extension en dessous duquel aucune inscription ne serait recevable a été fixé au **niveau 6**. Ce critère délimite la nouvelle catégorie des agents de maîtrise.

## **DISPOSITIONS PRATIQUES**

### **A. - Obligation professionnelle : extension article 36**

Les librairies devront adhérer au titre de l'article 36 – annexe I pour les agents de maîtrise des **niveaux 7 et 8**.

Les institutions devront faire signer des avenants aux contrats d'adhésion qui étaient limités aux participants à titre obligatoire.

### **B. - Transposition des précédents critères d'extension**

Pour les librairies qui avaient souscrit antérieurement un contrat complémentaire article 36, tous les anciens critères d'extension seront transposés cas par cas par les services de l'AGIRC selon la règle des moindres transferts de personnels entre les régimes de retraites des salariés cadres et non cadres, dans le respect de l'étendue du contrat initial.

Pour ce faire, les institutions adresseront un questionnaire qui sera joint à l'instruction complémentaire.

Le cas échéant, si la transposition aboutit à un contrat plus restreint que l'obligation professionnelle prévue, il sera procédé à un complément d'extension à hauteur du **niveau 7**.

## **CLAUSE DE SAUVEGARDE**

Cette disposition a été prévue pour maintenir au Régime, dans les mêmes conditions, les salariés qui seraient reclassés sous la limite de leur groupe de participants actuels.

## **CODIFICATION DES CONTRATS ARTICLE 36 SUR AURA**

Celle-ci sera précisée quand le texte entrera effectivement en vigueur lors de son extension.

## **DEVOIR D'INFORMATION**

*Dès lors que le texte aura été étendu*, les institutions devront informer les entreprises sur les classements retenus et sur l'obligation professionnelle en transmettant la liste Affilia, qui sera mise à disposition, la lettre-type qui sera jointe à l'instruction ainsi qu'un avenant à signer pour les sociétés n'ayant pas encore de contrat.

**DATE D'EFFET** : L'accord de classification du 17 septembre 2009 entrera en vigueur le 1<sup>er</sup> jour du mois qui suivra la publication au journal officiel de l'arrêté d'extension. Plusieurs dates d'effet pourront alors être retenues.

Ces dates seront précisées par instruction séparée dès que ce texte aura été étendu.

**LIBRAIRIE***Accord du 17 septembre 2009***GRILLE A 5 CRITERES CLASSANTS PONDERES**

|              |             |             |                |             |
|--------------|-------------|-------------|----------------|-------------|
| Connaissance | Technicité  | Autonomie   | Responsabilité | Relationnel |
| <b>15 %</b>  | <b>24 %</b> | <b>23 %</b> | <b>18 %</b>    | <b>20 %</b> |

Chaque critère se décline en 7 degrés. *Voir exemple critère relationnel en annexe 2.*

**TABLEAU DE PONDÉRATION**

|                | Connaissance | Technicité | Autonomie | Responsabilité | Relationnel |
|----------------|--------------|------------|-----------|----------------|-------------|
| <b>Degré 1</b> | 15           | 24         | 23        | 18             | 20          |
| <b>Degré 2</b> | 30           | 48         | 46        | 36             | 40          |
| <b>Degré 3</b> | 45           | 72         | 69        | 54             | 60          |
| <b>Degré 4</b> | 60           | 96         | 92        | 72             | 80          |
| <b>Degré 5</b> | 75           | 120        | 115       | 90             | 100         |
| <b>Degré 6</b> | 90           | 144        | 138       | 108            | 120         |
| <b>Degré 7</b> | 105          | 168        | 161       | 126            | 140         |

Le total des points acquis sur chacun des 5 critères conduit au classement de l'emploi coté dans l'un des 12 niveaux de l'échelle hiérarchique.

| Points |   |      | Echelle |
|--------|---|------|---------|
| 100    | à | 149  | I       |
| 150    | à | 199  | II      |
| 200    | à | 249  | III     |
| 250    | à | 299  | IV      |
| 300    | à | 349  | V       |
| 350    | à | 399  | VI      |
| 400    | à | 449  | VII     |
| 450    | à | 499  | VIII    |
| 500    | à | 549  | IX      |
| 550    | à | 599  | X       |
| 600    | à | 649  | XI      |
| 650    | à | plus | XII     |

**Niveaux 1 à 5 : Employés**

**Niveaux 6 à 8 : Agents de maîtrise**

**Niveaux 9 à 12 : Cadres**

## LIBRAIRIE

*Accord du 17 septembre 2009*

### EXEMPLE DE CRITERE CLASSANT

#### CRITERE "DIMENSION RELATIONNELLE"

**Dimension relationnelle :** Ce critère traduit une exigence de contact relationnel envers des acteurs internes et externes.

#### DÉFINITION DES DEGRÉS.

|                |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
|----------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Degré 1</b> | L'emploi ne requiert <b>pas d'exigence relationnelle particulière</b> . Les contacts sont du type échange d'informations.                                                                                                                                                                                                                                                                                               |
| <b>Degré 2</b> | L'emploi requiert <b>d'échanger des informations factuelles</b> , de répondre à des questions. Toutes ces situations imposent de comprendre, de se faire comprendre afin de fournir les explications demandées.                                                                                                                                                                                                         |
| <b>Degré 3</b> | L'emploi nécessite de <b>structurer un échange</b> , de maîtriser son déroulement, de présenter des informations (par écrit ou par oral) de <b>dérouler un argumentaire</b> , <b>d'apporter des conseils</b> à des interlocuteurs.                                                                                                                                                                                      |
| <b>Degré 4</b> | L'emploi nécessite de rechercher des <b>informations mises à sa disposition</b> de les communiquer et d'en assumer la responsabilité. Ce degré exige une capacité d'écoute et de compréhension de situations problématiques en vue d' <b>arbitrer</b> , <b>d'apprécier</b> et ou de <b>contribuer à une activité de négociation</b> au sein d'un <b>cadre contractuel défini</b> (par exemple volume, produit, budget). |
| <b>Degré 5</b> | A ce degré, l'emploi nécessite d'exploiter des informations afin <b>de convaincre</b> , d'emporter <b>l'adhésion</b> , de mobiliser autour d'un projet commun et exige la mise en œuvre de <b>stratégies de persuasion</b> . La relation ne concerne qu'une partie des interlocuteurs de l'entreprise.                                                                                                                  |
| <b>Degré 6</b> | L'emploi nécessite de <b>mener des négociations</b> pour l'ensemble de l'entreprise. Ce degré requiert une connaissance des techniques de communication, de négociation.<br>La relation concerne l'ensemble des interlocuteurs de l'entreprise, au sein d'un <b>cadre contractuel négocié</b> .                                                                                                                         |
| <b>Degré 7</b> | L'emploi nécessite de <b>définir une stratégie relationnelle</b> en appui de la politique de l'entreprise et de la décliner à toute l'entreprise et d'en assumer la responsabilité à l'égard des interlocuteurs de l'entreprise.                                                                                                                                                                                        |

Taux de pondération : 20 %

**Degré 1 = 20 points**

**Degré 4 = 80 points**

**Degré 2 = 40 points**

**Degré 5 = 100 points**

**Degré 3 = 60 points**

**Degré 6 = 120 points**

**Degré 7 = 140 points**

## LIBRAIRIE

**GRILLES COMPARATIVES ANCIENNE CLASSIFICATION  
DE 1988 ET ACCORD DU 17 SEPTEMBRE 2009**

| CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DU 15 DÉCEMBRE 1988 |             |         |                    |
|-----------------------------------------------------|-------------|---------|--------------------|
| NIVEAU                                              | COEFFICIENT | STATUT  | RÉGIME DE RETRAITE |
| I                                                   | 140         | employé | } Régime non cadre |
| II                                                  | 150         | employé |                    |
| III                                                 | 170         | employé |                    |
| IV                                                  | 190         | employé |                    |
| V                                                   | 220         | employé | seuil article 36   |
| VI                                                  | 260         | employé | article 36         |
| VII                                                 | 300         | cadre   | article 4          |
| VIII                                                | 360         | cadre   | article 4          |
| IX                                                  | 450         | cadre   | article 4          |

| ACCORD DU 17 SEPTEMBRE 2009 |                   |                                 |
|-----------------------------|-------------------|---------------------------------|
| NIVEAU                      | STATUT            | SOUHAITS EN MATIÈRE DE RETRAITE |
| 1                           | employé           | } Régime non cadre              |
| 2                           | employé           |                                 |
| 3                           | employé           |                                 |
| 4                           | employé           |                                 |
| 5                           | employé           |                                 |
| 6                           | agent de maîtrise | seuil article 36                |
| 7                           | agent de maîtrise | obligation article 36           |
| 8                           | agent de maîtrise | obligation article 36           |
| 9                           | cadre             | } cadre article 4               |
| 10                          | cadre             |                                 |
| 11                          | cadre             |                                 |
| 12                          | cadre             |                                 |

**LIBRAIRIE***Accord du 17 septembre 2009***LISTE DES EMPLOIS REPERES COTES**

|                                                                     | <b>17/09/2009</b> |
|---------------------------------------------------------------------|-------------------|
| <b>- EMPLOYES (Hors régime)</b>                                     |                   |
| <b>VENDEUR</b> – échelon E (259 points)                             | <b>NIVEAU 4</b>   |
| <b>COMPTABLE</b> – échelon B (318 points)                           | <b>NIVEAU 5</b>   |
| <b>VENDEUR</b> – échelon F (339 points)                             | <b>NIVEAU 5</b>   |
| <b>- AGENTS DE MAITRISE* - Seuil article 36 : Niveau 6</b>          |                   |
| <b>GESTIONNAIRE DE RAYON</b> – échelon A (382 points)               | <b>NIVEAU 6</b>   |
| <b>GESTIONNAIRE DE RAYON</b> – échelon B (424 points)               | <b>NIVEAU 7</b>   |
| <b>RESPONSABLE DE SECTEUR</b> (485 points)                          | <b>NIVEAU 8</b>   |
| <b>RESPONSABLE DE MAGASIN</b> – échelon A (491 points)              | <b>NIVEAU 8</b>   |
| <b>- CADRES - article 4</b>                                         |                   |
| <b>RESPONSABLE DE MAGASIN</b> – échelon B                           |                   |
| autres appellations possibles :                                     |                   |
| ♦ <i>Directeur adjoint de point de vente ou de librairie</i>        | <b>NIVEAU 9</b>   |
| ♦ <i>Responsable de point de vente ou de librairie (509 points)</i> |                   |
| <b>DIRECTEUR DE MAGASIN</b> – échelon A (527 points)                | <b>NIVEAU 9</b>   |
| <b>DIRECTEUR DE MAGASIN</b> – échelon B (585 points)                | <b>NIVEAU 10</b>  |

~~~~~  
 * Obligation professionnelle article 36 : Niveaux 7 et 8

