

**Assainissement et maintenance industrielle (IDCC 2272)**

- Avenant n° 11 du 23 avril 2007 à l'annexe I relative à la classification des emplois
- Avenant n° 16 du 13 mars 2009 relatif aux salaires et indemnités au 1<sup>er</sup> avril 2009
- Avenant n° 38 du 10 juin 2022 relatif à l'annexe I portant sur les classifications des emplois
- Accord de révision du 10 juillet 2023 relatif à la classification des emplois

**PROCEDURE**

Article 3 de l'ANI du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres,

**LES TEXTES**

Le classement des emplois, institué par la **CCN du 21 mai 2002**, se compose d'une grille unique divisée en 8 niveaux, la plupart subdivisés en échelons. Chaque niveau et échelon est défini en fonction de son appartenance à la filière ouvriers-employés, techniciens-agents de maîtrise ou cadres. Il existait des chevauchements entre ces filières afin de faciliter les progressions de carrière des salariés :

- Ouvriers/employés : niveaux I à IV,
- Techniciens/agents de maîtrise : niveaux IV à VI,
- Cadres : niveaux V à VIII.

Dans son agrément en 2003 (circulaire 2003-07-DRE), l'Agirc détermine les affiliations suivantes :

<p>☐ - <b>Cadres – Article 4</b></p> <p>Les personnels classés cadres à partir du <b>niveau V – échelon 1</b>, soit les cadres débutants, doivent être inscrits au titre de l'article 4.</p>
<p>☐ - <b>Assimilés cadres – Article 4 bis</b></p> <p>Les techniciens et agents de maîtrise du <b>niveau VI</b>, seront obligatoirement affiliés au titre de l'article 4 bis.</p>
<p>☐ - <b>Article 36 – annexe I</b></p> <p>La commission a donné son accord à la fixation du seuil de l'extension au <b>niveau IV - échelon 2</b> de la <i>seule</i> filière des techniciens et agents de maîtrise, à l'<i>exclusion</i> des salariés de la catégorie ouvriers-employés.</p>

Un certain nombre de modifications sont opérées sur le niveau I des employés :

- **L'avenant n° 11 du 23 avril 2007** à l'annexe I relative à la classification des emplois modifie sa définition,
- **L'avenant n° 16 du 13 mars 2009** *relatif aux salaires et indemnités au 1<sup>er</sup> avril 2009* modifie son coefficient de rémunération : il passe de 150 à 160,
- **L'avenant n° 38 du 10 juin 2022** *relatif à l'annexe I portant sur les classifications des emplois* le supprime.

**L'accord de révision du 10 juillet 2023** *relatif à la classification des emplois* modifie l'annexe I de la CCN : la grille unique est désormais divisée en 9 niveaux, la plupart encore subdivisés en échelon et définis. Il n'y a plus de chevauchement entre les filières :

- Ouvriers/employés : niveaux I à III,
- Agents de maîtrise : niveaux IV et V,
- Cadres : niveaux VI à IX.

**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 (correspondant au niveaux VI à IX) à l'article 2.1 de l'ANI du 17 novembre 2017.

- **ASSIMILES CADRES (article 2.2)**

La Commission paritaire rattachée à l'Apec valide l'affiliation des agents de maîtrise du niveau V échelon 3 à l'article 2.2 de l'ANI du 17 novembre 2017.

**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<sup>er</sup> de l'ANI du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres.

**ANNEXES**

**ANNEXE 1** : Tableau de synthèse de l'agrément

**ANNEXE 2** : Cadres bénéficiaires (2.1)

**ANNEXE 3** : Assimilés cadres bénéficiaires (2.2)

Ouvriers Employés	Niveau I	Echelon 1	Hors régime
		Echelon 2	
	Niveau II	Echelon 1	
		Echelon 2	
		Echelon 3	
	Niveau III	Echelon 4	
Echelon 1			
Agents de maîtrise	Niveau IV	Echelon 2	
		Echelon 3	
		Echelon 1	
	Niveau V	Echelon 2	
		Echelon 3	
		Article 2.2 ANI 17.11.2017	
Cadres	Niveau VI	Echelon 1	Article 2.1 ANI 17.11.2017
		Echelon 2	
		Echelon 3	
	Niveau VII		
	Niveau VIII		
	Niveau IX		

<b>Cadres</b>	<b>Niveau VI</b>	<p>Les emplois à ce niveau nécessitent que soient remplies les conditions prévues à l'article 1er de l'annexe cadres.</p> <p>Les fonctions consistent soit à exercer, dans le cadre des missions ou des directives reçues de son supérieur hiérarchique, des activités dans les domaines technique, économique, administratif, commercial, juridique, d'organisation du travail ou de gestion, soit à participer à un poste de direction ou à aider et remplacer à l'occasion le titulaire du poste.</p> <p>Le cadre de ce niveau s'adapte aux méthodes et à l'organisation de l'entreprise et s'initie à ses techniques.</p> <p>Il résout les problèmes courants, reçoit des instructions précises et met en application les connaissances acquises et/ou confirme sa parfaite connaissance des techniques de l'entreprise.</p>	<p><b>Echelon 1</b> Sont classés à cet échelon les cadres qui débutent. Le classement à cet échelon est provisoire, les intéressés étant classés à l'échelon 2 dès que leurs fonctions le justifient et, au plus tard, lorsqu'ils ont accompli une période de trois ans de travail effectif et périodes assimilées dans l'entreprise.</p> <p><b>Echelon 2</b> Cadres confirmés ayant accompli la période probatoire précisée à l'échelon 1 ou ayant été classés par promotion interne en fonction de leur expérience. À cet échelon, les fonctions de cadre sont assurées dans les conditions normales d'efficacité, de temps et de moyens pour résoudre les problèmes techniques en utilisant les connaissances acquises.</p> <p><b>Echelon 3</b> À cet échelon, les cadres sont expérimentés et disposent d'une réelle autonomie pour répondre aux objectifs fixés par leur hiérarchie dans des conditions d'efficacité, de temps et de moyens fixées par cette dernière.</p>
	<b>Niveau VII</b>	<p>Le cadre exerce une fonction technique, administrative, commerciale ou d'études et/ou assume la direction et la coordination d'un groupe de salariés affectés à la même activité que lui.</p> <p>En fonction de sa délégation, il prend en charge des problèmes complexes et variés en tenant compte des paramètres techniques, économiques, administratifs, juridiques, commerciaux et d'organisation du travail.</p> <p>Ses activités sont définies par son chef hiérarchique qui, dans les entreprises à structure simple, peut être le chef d'entreprise lui-même.</p> <p>Il transmet ses connaissances et veille à la formation de ses collaborateurs.</p> <p>Dans le cadre des objectifs fixés, il prend les mesures nécessaires à leur réalisation.</p> <p>Il prévoit et assure l'organisation de son travail et de celui du personnel sous ses ordres. Il motive et anime ce personnel.</p>	

		<p>Il prend en charge la communication pour assurer la plus parfaite entente entre les membres du personnel et les différents services.</p> <p>Il assure dans les meilleures conditions possibles les relations de l'entreprise avec l'extérieur et a une nécessaire délégation pour la représenter.</p>
	<b>Niveau VIII</b>	<p>À ce niveau, le cadre participe à l'élaboration des projets et prend en charge tous les projets en cours en tenant compte des paramètres techniques, économiques, administratifs, juridiques, commerciaux, d'organisation du travail et de gestion et définit des solutions éventuellement innovantes.</p> <p>Ses activités exigent une très large autonomie de jugement et d'initiative.</p> <p>Ses fonctions mettent en œuvre les connaissances théoriques acquises et une expérience étendue résultant d'une pratique de plusieurs années d'une haute spécialisation.</p> <p>Il reçoit des orientations et participe à la définition de ses objectifs.</p> <p>Il intègre toutes les évolutions de son activité.</p> <p>Il représente et engage l'entreprise par une large délégation.</p>
	<b>Niveau IX</b>	<p>À ce niveau, le cadre participe à l'élaboration de la politique de l'entreprise.</p> <p>Ce classement ne peut être justifié que par la valeur technique exigée par la nature ou la spécialisation de l'entreprise, par l'importance de l'établissement ou par la nécessité d'une étroite coordination entre plusieurs services ou activités.</p> <p>Il implique la direction d'un ou plusieurs cadres des niveaux précédents et la plus large autonomie de jugement, d'initiative et de décision.</p> <p>Les cadres de ce niveau ont à définir les objectifs qu'ils proposent.</p> <p>Ils ont une très large délégation permettant la mise en œuvre des politiques de l'entreprise.</p> <p>À ce niveau, sont classés les emplois qui ne répondent plus aux conditions des niveaux VI, VII et VIII mais qui se situent au-delà, du fait de l'importance particulière des activités technique, économique, commerciale, administrative, juridique, d'organisation du travail ou de gestion, en raison du niveau des connaissances ou de l'expérience requises.</p>

<p><b>Niveau V</b></p> <p>En plus des connaissances techniques du niveau IV, les agents de maîtrise de ce niveau ont une large autonomie pour organiser le travail des personnes sous leurs ordres et résoudre les problèmes qui peuvent survenir.</p> <p>Ils sont amenés à animer et diriger le personnel affecté à leur activité.</p> <p>Ils contrôlent la qualité des travaux exécutés et leur réalisation dans les délais.</p> <p>De par leur fonction, ils peuvent assurer les relations commerciales et techniques, notamment entre les clients et l'entreprise, et la transmission de l'information interne.</p>	<p><b>Echelon 3</b></p> <p>En plus des connaissances des niveaux précédents, les agents de maîtrise de ce niveau ont une parfaite connaissance des techniques de base de la profession, comme des spécificités de l'entreprise.</p> <p>Ils élaborent les schémas et programmes et font les études préalables en fonction des objectifs fixés par la hiérarchie afin d'exécuter les tâches complexes et variées qui leur incombent.</p> <p>Ils animent et dirigent les équipes ou personnes affectées à des tâches différentes en veillant à l'entente et à l'harmonie entre elles et contrôlent la réalisation des travaux.</p> <p>Ils assurent les liaisons internes dans les entreprises et contribuent à leur amélioration.</p> <p>Ils veillent à la circulation de l'information tant avec le personnel qu'entre la clientèle et l'entreprise.</p>
---	--