

CIRCULAIRE 2005 - 7 -DRE

Paris, le 03/11/2005

Objet : Détermination des participants

Madame, Monsieur le Directeur,

Lors de sa réunion du 29 septembre 2005, la commission administrative de l'AGIRC a pris position sur la qualification de cadre des collaborateurs des députés de l'Assemblée Nationale (rubrique 1).

Cette instance a également déterminé les participants au régime de retraite des cadres dans les professions suivantes :

- Chaînes thématiques (rubrique 2),
- Désinfection, désinsectisation, dératisation – 3D (rubrique 3 + questionnaire),
- Meunerie (rubrique 4).

Enfin, le dossier des classifications des personnels des Organismes de sécurité sociale (rubrique 5) pourrait faire l'objet d'un examen complémentaire lors de la prochaine réunion fixée au 25 novembre 2005.

Veillez agréer, Madame, Monsieur le Directeur, l'expression de ma considération distinguée.

Le Directeur général,

ASSEMBLEE NATIONALE

Convention relative à la reconnaissance de la qualité de cadre aux collaborateurs de députés du 13 juillet 2005, consécutive à l'arrêté des questeurs du 1^{er} juillet 2005.

CHAMP D'APPLICATION PROFESSIONNEL

N° NAF en partie : **91.3E**

Ce texte ne concerne que les collaborateurs des députés de l'Assemblée Nationale à l'exception des salariés des députés européens, qui relèvent encore exclusivement du régime de retraite des salariés non-cadres.

PROCÉDURE : Article 4 ter.

CONDITIONS D'ADHÉSION

Les salariés concernés relevant à ce jour de l'institution de retraite ARRCO, IPRIS, une adhésion unique sera réalisée auprès de l'IRRAPRI.

PRÉSENTATION DU TEXTE

La classification est calquée sur celle des assistants des sénateurs.

Sont reconnus cadres, les collaborateurs répondant à l'une de ces conditions :

- titulaire d'un diplôme sanctionnant quatre années d'études supérieures après le baccalauréat, ou d'un diplôme équivalent, et justifiant d'une année d'expérience dans son emploi.
- ou titulaire d'un diplôme égal à trois années après le baccalauréat, ayant suivi un stage spécifique, notamment dispensé par l'ENA, et ayant une année d'expérience.
- ou ayant eu la qualité de cadre dans un emploi antérieur.
- ou ayant une expérience d'au moins huit ans dans un emploi de collaborateur comportant autonomie, initiative et responsabilités dans les tâches de recherche, d'étude et de proposition.

DÉCISION DE LA COMMISSION ADMINISTRATIVE

Considérant qu'il s'agit d'un dossier spécifique, la commission a donné son accord sur celui-ci, dans les mêmes conditions que pour le Sénat.

Il en résulte que l'activité antérieure en tant que cadre (article 4) a été étendue à celle d'assimilé cadre, au sens de l'article 4 bis.

L'attention des services est attirée sur le fait que la définition de cette qualification ne peut en aucun cas, être utilisée par assimilation dans un autre dossier.

VALIDATION DES SERVICES PASSÉS

Comme dans le cas des assistants des sénateurs, la reprise des services passés sur T2 par le Régime sera exceptionnellement limitée aux actifs changeant de régime de retraite, depuis la date à laquelle ils remplissent les conditions de qualification sans rétroagir au-delà de la législature en cours.

Date d'effet : 1^{er} janvier 2006.

CHAINES THEMATIQUES

Convention collective nationale du 23 juillet 2004

CHAMP D'APPLICATION PROFESSIONNEL

N° NAF : **92.2E (en partie)** : « Edition de chaînes thématiques ».

Plus précisément sont visées les entreprises qui :

- exercent l'activité d'édition de services thématiques de télévision mis à disposition du public sur le territoire français par câble, par satellite, par voie hertzienne terrestre en mode numérique, ou par tout réseau de communication électronique,
- ont conclu une convention avec le Conseil supérieur de l'audiovisuel en application de l'article 33 de la loi du 30 septembre 1986 modifiée le 1^{er} août 2000 et ont été autorisées par le CSA conformément à l'article 30.1 de la même loi, ou créées par la loi n° 99-1174 du 30 décembre 1999.

On entend par chaîne thématique un service de télévision qui consacre une part majoritaire de sa programmation à un genre de programme spécifique (information, sport, fiction, films de cinéma, documentaires, jeux, concerts, clips musicaux, télé-achat...) ou dont la programmation se rapporte majoritairement à un centre d'intérêt particulier des téléspectateurs, ou s'adresse spécifiquement à une catégorie particulière de la population (tranche d'âge, communauté culturelle, linguistique ou religieuse...).

Sont exclues les activités de distributeurs commerciaux de services audiovisuels, les activités d'éditeurs de phonogrammes ou de vidéogrammes et les entreprises relevant de la convention collective de « l'audio-vidéo informatique », de la production cinématographique, des accords collectifs de la production audiovisuelle et les entreprises relevant de la convention collective des entreprises de télévision du secteur public.

PROCÉDURE : Article 4 ter.

PERSONNELS VISÉS

Sont régis par ce texte tous les personnels, à l'exception des salariés sous statut particulier (journalistes, artistes interprètes, intermittents techniques).

PRÉSENTATION DES CLASSIFICATIONS

Les emplois sont évalués sur la base de cinq critères classants : *formation ou expérience professionnelle, complexité et polyvalence, communication et relationnel, autonomie et responsabilité, dimension internationale* (cf. annexes I et II).

La cotation de ces derniers permet de déduire un nombre de points correspondant à l'un des six niveaux de classifications (cf. annexe III).

Les emplois sont rattachés à un « métier » dont il existe six niveaux de responsabilité : *directeur, chef de service, responsable d'une ou de plusieurs activités, techniciens, chargé d'exécution, assistant ou aide.*

Ces métiers sont eux-mêmes inclus dans une « fonction » ou filière de l'entreprise, telles que les « fonctions » *antenne, marketing, administration, etc...*

Les classifications ne distinguent pas les cadres des autres catégories de salariés ; aucune illustration de classements ne figure dans le texte. En revanche, les partenaires sociaux de la branche ont adressé, à titre d'exemples, aux services de l'AGIRC, l'analyse d'un certain nombre de postes (cf. annexes IV et V).

DÉCISIONS PRISES

1. Cadres article 4

La limite de l'article 4 a été fixée à l'intérieur du **niveau 4** pour les emplois totalisant **550 points et plus**.

En conséquence, tous les emplois des **niveaux 5 et 6** donnent accès au Régime.

2. Assimilés cadres – article 4 bis

Les salariés occupant des emplois du **niveau 4**, totalisant **entre 498 et 549 points** seront inscrits au titre de l'article 4 bis.

DISPOSITIONS PRATIQUES

➤ Clause de sauvegarde

Cette disposition a été admise pour éviter les exclusions du régime.

➤ Information aux entreprises

Il est rappelé que la procédure du contrôle des affiliations a été remplacée dans la charte d'unicité de service, par une information en amont de la part des institutions aux entreprises des différentes professions, pour leur permettre de connaître les salariés devant être inscrits. La liste simplifiée de ces nouvelles classifications sera prochainement disponible sur la base Lotus.

Date d'effet

Au choix des entreprises, 1^{er} octobre 2004 ou 1^{er} octobre 2005.

CHAINES THEMATIQUES

Convention collective nationale du 23 juillet 2004

DEFINITIONS GENERALES DES CRITERES

A. Les critères

1. *Formation ou expérience professionnelle*

- 1) BEPC ou en deçà, ou équivalent en expérience professionnelle,
- 2) Secondaire professionnel (BEP / CAP) ou équivalent en expérience professionnelle,
- 3) BAC / BP ou équivalent en expérience professionnelle,
- 4) BAC+2 (BTS / DUT, ...) ou équivalent en expérience professionnelle,
- 5) BAC+4 ou équivalent en expérience professionnelle,
- 6) BAC+5/6 ou équivalent en expérience professionnelle.

2. *Complexité et polyvalence*

- 1) Exécution d'opérations simples et/ou répétitives dans un ou plusieurs domaines d'activités requérant une simple mise au courant,
- 2) Exécution d'opérations classiques dans un ou plusieurs domaines d'activités relevant de l'enseignement ou de l'apprentissage,
- 3) Exécution d'opérations qualifiées dans un ou plusieurs domaines d'activités relevant d'un enseignement spécialisé et requérant un savoir-faire dans le métier,
- 4) Application d'une technique requérant une capacité d'analyse certaine et permettant de résoudre les problèmes courants d'un ou de plusieurs domaines d'activités,
- 5) Mise en œuvre de connaissances approfondies conduisant à résoudre les problèmes complexes d'un ou de plusieurs domaines d'activités
- 6) Mise en œuvre de connaissances approfondies conduisant à résoudre les problèmes complexes d'un ou de plusieurs domaines d'activités permettant de mettre en œuvre une expertise interne comme externe dans un ou plusieurs domaines d'activités.

3. *Communication et relationnel*

- 1) Echanger ou communiquer des informations,
- 2) Etre amené à rendre compte du travail effectué,
- 3) Communiquer et participer avec autrui à un travail en commun ou à la transmission du savoir-faire,
- 4) Conseiller ou établir des recommandations pour faciliter et optimiser les résultats du travail d'autrui,
- 5) Etre en capacité de communiquer et de négocier sur des enjeux centrés sur la fonction,
- 6) Etre en capacité de communiquer, de négocier et de convaincre sur des enjeux larges.

CHAINES THEMATIQUES

Convention collective nationale du 23 juillet 2004

DEFINITIONS GENERALES DES CRITERES

4. *Autonomie et responsabilité*

- 1) La fonction s'exerce dans le cadre d'un plan de travail strictement défini par des règles, usages et procédures de travail prédéterminées,
- 2) Les règles, usages et procédures de travail définissent le cadre de la fonction. Une marge de manœuvre est laissée pour traiter des cas inhabituels et les interpréter,
- 3) Les objectifs et les priorités fixés par autrui définissent le cadre de la fonction, mais la fonction implique de définir son propre plan de travail,
- 4) La fonction participe à la détermination des objectifs et des moyens (budget, ...) qui constituent son cadre général ; elle produit un accroissement régulier des revenus et/ou des marges et/ou de la productivité et/ou de la qualité des services de l'entreprise,
- 5) La fonction pilote les activités de son domaine en fonction d'objectifs et d'enjeux stratégiques qu'elle décline à différents niveaux et dont elle assure la cohérence ; elle implique notamment la conception ou l'adaptation de nouveaux produits et/ou services, de nouveaux schémas d'organisation, de nouvelles méthodes de commercialisation ; elle implique également une capacité à réagir et à prendre des décisions face à des situations exceptionnelles.
- 6) La politique d'un domaine d'activité, à la définition de laquelle la fonction participe, et la déclinaison de ses orientations stratégiques définissent le cadre de la fonction.

5. *Dimension internationale*

- 1) Pas de langues étrangères à pratiquer,
- 2) Une langue étrangère pour comprendre les informations,
- 3) Une langue étrangère pour délivrer et comprendre des informations,
- 4) Une ou plusieurs langues étrangères permettant un échange sur des informations complexes,
- 5) Intégrer sur un plan international, des connaissances élargies, des techniques et des pratiques permettant de mener des négociations,
- 6) Comprendre, au-delà des connaissances techniques et pratiques, les caractéristiques fondamentales d'autres modes de fonctionnement des affaires et leur impact sur la vie de l'entreprise.

B. Pondération des critères

- | | |
|--|------|
| 1. Formation ou expérience professionnelle | 15 % |
| 2. Complexité et polyvalence | 25 % |
| 3. Communication et relationnel | 15 % |
| 4. Autonomie et responsabilité | 35 % |
| 5. Dimension internationale | 10 % |

CHAINES THEMATIQUES
Convention collective nationale du 23 juillet 2004

GRILLES DE COTATIONS ET DE CLASSEMENT
Cadres limite article 4 – Assimilés cadres seuil article 4 bis

C. Critères et points d'évaluation du poste

Critères	Niveaux de critères	Points
1 – Formation ou expérience professionnelle Pondération : 15 %	1	15
	2	42
	3	69
	4	96
	5	123
	6	150
2 – Complexité et polyvalence Pondération : 25 %	1	25
	2	70
	3	115
	4	160
	5	205
	6	250
3 – Communication et relationnel Pondération : 15 %	1	15
	2	42
	3	69
	4	96
	5	123
	6	150
4 – Autonomie et responsabilité Pondération : 35 %	1	35
	2	98
	3	161
	4	224
	5	287
	6	350
5 – Dimension internationale Pondération : 10 %	1	10
	2	28
	3	46
	4	64
	5	82
	6	100

D. Niveaux de classification et les limites du Régime

Nombre de points		Niveaux de classification	Catégories de cotisants
De 100	à 165	1	Hors Régime
De 166	à 331	2	
De 332	à 497	3	
De 498	à 549	4	Assimilés cadres article 4 bis
De 550	à 663		Cadres article 4
De 664	à 829	5	
De 830	à 1 000	6	

CHAINES THEMATIQUES

Convention collective nationale du 23 juillet 2004

Exemples de classements donnés par la profession

Cadres – Article 4

Responsable d'achat

Ce poste appartient à la fonction antenne – programme – programmation et correspond au niveau de responsabilité « responsable d'une (ou plusieurs) activité(s) ».

Classification :

Critères	Niveaux de critères	Points
Formation ou expérience professionnelle	4	96
Complexité et polyvalence	4	160
Communication et relationnel	4	96
Autonomie et responsabilité	3	161
Dimension internationale	3	46
Total		559

Contrôleur(euse) de gestion

Ce poste appartient à la fonction administration – juridique – finances – services généraux et correspond au niveau de responsabilité « chef de services ».

Classification :

Critères	Niveaux de critères	Points
Formation ou expérience professionnelle	5	123
Complexité et polyvalence	4	160
Communication et relationnel	3	69
Autonomie et responsabilité	3	161
Dimension internationale	4	64
Total		577

Responsable du service de presse

Ce poste appartient à la fonction communication et correspond au niveau de responsabilité « chef de service ».

Classification :

Critères	Niveaux de critères	Points
Formation ou expérience professionnelle	4	96
Complexité et polyvalence	4	160
Communication et relationnel	4	96
Autonomie et responsabilité	4	224
Dimension internationale	2	28
Total		604

CHAINES THEMATIQUES

Convention collective nationale du 23 juillet 2004

Exemples de classements donnés par la profession

Assimilés cadres - article 4 bis

Assistant(e) presse

Ce poste appartient à la fonction communication et correspond au niveau de responsabilité « techniciens ».

Classification :

Critères	Niveaux de critères	Points
Formation ou expérience professionnelle	4	96
Complexité et polyvalence	4	160
Communication et relationnel	3	69
Autonomie et responsabilité	3	161
Dimension internationale	3	46
Total		532

Hors régime

Opérateur de diffusion

Ce poste appartient à la fonction technique – diffusion et correspond au niveau de responsabilité « techniciens ».

Classification :

Critères	Niveaux de critères	Points
Formation ou expérience professionnelle	4	96
Complexité et polyvalence	3	115
Communication et relationnel	2	42
Autonomie et responsabilité	2	98
Dimension internationale	2	28
Total		379

DESINFECTION, DESINSECTISATION et DERATISATION – 3D

Accord de branche du 11 juillet 2005, portant révision de la convention collective nationale dite 3D du 1^{er} septembre 1991.

CHAMP D'APPLICATION PROFESSIONNEL

N° NAF : 74.7Z en partie – Entreprises de désinfection, désinsectisation et dératisation mettant en œuvre des produits antiparasitaires et désinfectants à *l'exclusion* des entreprises ayant pour activité le nettoyage des locaux et le ramonage.

PROCÉDURE : Articles 4 ter et 36 – annexe I.

PERSONNELS VISÉS : Ensemble des salariés.

PRÉSENTATION DU TEXTE

Les représentants de la profession ayant souhaité un texte relativement facile à mettre en œuvre par les entreprises souvent de petite taille, ont opté pour une classification composée de **trois groupes** correspondant approximativement sans être nommés, aux employés – ouvriers (groupe 1), aux techniciens-agents de maîtrise (groupe 2) et aux ingénieurs et cadres (groupe 3).

Chaque groupe est subdivisé en **quatre niveaux** définis de manière générale quant à la nature des travaux, la responsabilité, l'encadrement éventuel... avec une référence au niveau d'études.

Chaque groupe est également complété par une illustration d'emplois avec leurs niveaux de positionnement.

Ces illustrations sont, dans certains cas, très génériques et n'excluent pas un classement dans un niveau supérieur.

DÉCISIONS DE LA COMMISSION ADMINISTRATIVE

Cette instance a donné son accord sur ces nouvelles classifications dans les conditions décrites ci-après.

1. Cadres article 4

Tous les personnels classés dans le **groupe 3**, c'est-à-dire, à partir du **niveau 9**, doivent être inscrits au titre de l'article 4 (cf. annexes I et II).

2. Assimilés cadres – article 4 bis

Le seuil de l'article 4 bis a été fixé au **niveau 8 du groupe 2**, ce qui correspond au souhait exprimé dans l'accord de classifications du 11 juillet 2005, par les représentants de la profession.

A ce niveau, le technicien de formation Bac + 2 « hautement qualifié » doit maîtriser plusieurs techniques et l'agent de maîtrise encadre un groupe comprenant un ou plusieurs autres agents de maîtrise ou coordonne plusieurs groupes (cf. annexes III et IV).

3. Article 36 – annexe I

Le seuil de l'extension a été fixé au **niveau 5 du groupe 2** (cf. annexes III et IV).

Il est à noter que sur le plan conventionnel, ces professions ont été rattachées aux textes conclus dans les industries chimiques jusqu'à leur dénonciation en mai 1988. En conséquence, un grand nombre d'entreprises font application de l'article 36 – annexe I, en raison de l'obligation professionnelle existant dans la chimie.

DISPOSITIONS PRATIQUES

➤ Transposition des critères article 36

Tous les anciens critères 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 du contrat initial.

A cet effet, les institutions adresseront le questionnaire ci-joint aux sociétés concernées.

➤ Clause de sauvegarde

Cette disposition a été prévue pour maintenir au Régime les salariés reclassés sous la limite de leur groupe de cotisants (articles 4, 4 bis et 36 – annexe I).

➤ Information aux entreprises

Conformément à la nouvelle procédure d'affiliation, les institutions de retraite doivent donner toutes informations aux sociétés sur les personnels devant cotiser au régime de retraite des cadres.

Pour ce faire, la liste simplifiée de ces nouvelles classifications sera disponible début novembre sur la base Lotus, pour aviser les entreprises par courrier ou par Internet. Elle peut aussi, en cas de besoin, être transmise aux salariés de la profession.

Date d'effet : Le texte étant entré en application pour les entreprises adhérentes au 1^{er} septembre 2005 et étant susceptible d'extension d'ici la fin de cette année, ont été retenus le **1^{er} octobre 2005** et le **1^{er} janvier 2006**, selon le choix des sociétés.

OBJET : DÉSINFECTION, DÉSINSECTISATION ET DÉRATISATION – 3 D

Accord du 11 juillet 2005 portant révision de la convention collective nationale du 1^{er} septembre 1991.

QUESTIONNAIRE

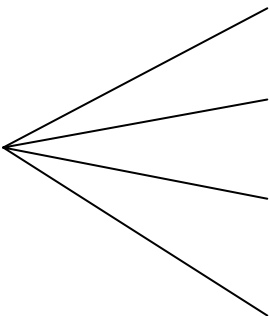
(à compléter et à retourner en deux exemplaires à l'institution d'adhésion)

Raison sociale de l'entreprise

Numéro d'adhésion

Définition de la catégorie article 36

- ❶ Répartition des agents relevant de la catégorie ARTICLE 36 au 30 septembre 2005*, du fait que leur classement à cette date répondait à la définition précitée ; reclassement des intéressés au 1^{er} octobre 2005*, dans les niveaux de la nouvelle classification.

Nombre total de cotisants au 30 septembre 2005*	<input type="text"/>		Groupe 2 Niveau 7	<input type="text"/>
			Groupe 2 Niveau 6	<input type="text"/>
			Groupe 2 Niveau 5	<input type="text"/>
			Autres (à préciser)	<input type="text"/>
			
			

- ❷ Répartition de **tous** les salariés qui n'étaient pas affiliés au régime des cadres au 30 septembre 2005*, 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} octobre 2005*, dans les niveaux du groupe 2, mentionnés ci-après :

Groupe 2 Niveau 5	<input type="text"/>	Groupe 2 Niveau 6	<input type="text"/>	Groupe 2 Niveau 7	<input type="text"/>
-------------------	----------------------	-------------------	----------------------	-------------------	----------------------

- ❸ Eventuellement niveau du groupe 2 souhaité par l'entreprise.

Date :

Cachet :

Signature :

*Nota : possibilité de retenir le 1^{er} janvier 2006 à la place du 1^{er} octobre 2005 ; dans ce cas, remplacer 30 septembre 2005 par 31 décembre 2005.

DESINFECTION, DESINSECTISATION et DERATISATION*Accord du 11 juillet 2005***Cadres article 4****GROUPE 3**

<u>Définitions générales des niveaux</u>	11 juillet 2005
Dans ce groupe « Cadres », les responsabilités assumées peuvent être ou fonctionnelles ou managériales. Niveau de formation Bac + 4 ou compétences équivalentes.	
Ingénieur ou cadre débutant Exerce dans son domaine de compétences, des responsabilités découlant des directives de son supérieur hiérarchique.	Niveau 9
Exerce à partir de directives dans le secteur d'activité qui lui est imparti. Il anime et coordonne l'activité de salariés qui peuvent appartenir à différents groupes.	Niveau 10
Peut avoir la responsabilité de plusieurs services. Dirige l'activité de salariés appartenant à différents groupes. Dispose d'une large autonomie de jugement et d'initiative dans le cadre de ses attributions.	Niveau 11
Ingénieur et cadre justifiant d'une très haute compétence et dont les responsabilités étendues peuvent couvrir la totalité de l'entreprise.	Niveau 12

Nota : Extraits du texte.

DESINFECTION, DESINSECTISATION et DERATISATION

Accord du 11 juillet 2005

Cadres article 4

GROUPE 3

Illustrations de postes

Les exemples suivants sont classés :

dans les niveaux 9 et 10 :

Assistant de Direction, Attaché ou Cadre de Direction, Chef comptable, Commercial « Senior » - Ingénieur Commercial, Contrôleur de Gestion, Informaticien - Qualiticien, Juriste, Responsable d'Agence - Responsable Régional, Responsable Commercial ou Technique, Responsable Communication, Responsable des Ventes, Responsable Hygiène - Sécurité - Environnement.

dans le niveau 10 :

Responsable Informatique, Responsable du Personnel.

dans les niveaux 10 et 11 :

Directeur Régional, Responsable du marketing, Responsable Qualité.

dans le niveau 11 :

Les Directeurs des différents domaines : informatique, marketing, etc...

dans les niveaux 11 et 12 :

Secrétaire général.

dans le niveau 12 :

Cadres dirigeants.

Nota : Extraits du texte.

DESINFECTION, DESINSECTISATION et DERATISATION*Accord du 11 juillet 2005***Articles 4 bis et 36 – annexe I****GROUPE 2**

Les responsabilités assumées peuvent être opérationnelles et/ou d'encadrement.

Niveau d'études, Bac + 2 : BTS ou DUT ou DAPA (certification du Ministère de l'Agriculture pour la distribution et l'application de produits antiparasitaires).

Niveau 5 - seuil article 36

Salarié ayant des connaissances professionnelles et une expérience pratique suffisante lui permettant *d'adapter ses interventions dans les cas simples*.

Salarié pouvant assurer de façon permanente, l'encadrement d'une *équipe de salariés*... Assure la gestion courante...

Niveau 6

Salarié capable d'adapter ses interventions dans des *situations variées et complexes*.

Salarié pouvant assurer de façon permanente l'encadrement d'une équipe de salariés... Planifie les tâches et assure la répartition simple du travail.

Niveau 7

Salarié qualifié dont l'expérience ou les diplômes lui permettent de maîtriser *plusieurs* techniques et de les adapter à des situations variées et complexes.

Salariés pouvant assurer de façon permanente l'encadrement d'une équipe de salariés du groupe 1. C'est l'expérience qui le différencie du niveau 6 précédent.

Niveau 8 – article 4 bis

Salarié *hautement qualifié* dont les connaissances, l'expérience ou les diplômes lui permettent de maîtriser plusieurs techniques et de les adapter à des situations variées et complexes.

Salarié pouvant assurer l'encadrement d'un groupe comportant *un ou plusieurs agents de maîtrise et/ou coordonnant un ensemble de groupes* placés sous sa responsabilité.

DESINFECTION, DESINSECTISATION et DERATISATION*Accord du 11 juillet 2005***Illustrations de postes****GROUPE 2***Seuil article 4 bis* : Groupe 2 – Niveau 8*Seuil article 36* : Groupe 2 – Niveau 5

EMPLOIS (Liste indicative et non exhaustive)	NIVEAUX (Positionnement et évolution possibles)			
	5	6	7	8
Inspecteur	X	X	X	X
Contremaître Chef de groupe	X	X	X	X
Commercial	X	X	X	X
Responsable Technique ou Responsable Commercial		X	X	X
Emploi Administratif	X	X	X	X
Comptable	X	X	X	X
Qualiticien	X	X	X	X
Informaticien	X	X	X	X

Tous les niveaux concernent du personnel expérimenté ayant une formation Bac + 2 minimum ou un niveau équivalent.

MEUNERIE

Convention collective nationale du 16 juin 1996 (JO 20 décembre 1997)

CHAMP D'APPLICATION PROFESSIONNEL

N^{os} NAF : 15.6A en partie – meunerie
 15.6B en partie – semoulerie-rizerie
 15.7A en partie – fabrication d'aliments pour animaux de ferme
 91.1A en partie – personnel des syndicats, associations et comités professionnels patronaux signataires ou adhérents aux dispositions de la convention.

PROCÉDURE : Articles 4 ter et 36 – annexe I.

PERSONNELS VISÉS

Ensemble des salariés de la profession.

PRÉSENTATION DU TEXTE

Il se compose de quatre parties :

- les classifications ouvriers du niveau I - coefficient de début 125 au niveau IV - coefficient 200/210,
- les classifications employés du niveau I - coefficient 125 au niveau IV - coefficient 200/210,
- les classifications des techniciens et agents de maîtrise du niveau I - coefficient 210 au niveau III - coefficient 300/349,
- les classifications cadres niveau I - coefficient 300 au niveau IV - coefficient 600/700.

Les niveaux sont définis de manière générale faisant ressortir le degré d'initiative, le niveau d'études, l'encadrement de personnel, le degré de responsabilité ...

Pour les personnels autres que les cadres, ces niveaux sont assortis d'exemples de postes, affectés de coefficients s'inscrivant dans une « échelle Parodi ».

DÉCISION DE LA COMMISSION ADMINISTRATIVE

La principale difficulté posée par ce texte à mi-chemin entre les classifications Parodi et celles dites à critères classants, était de savoir s'il devait être analysé sur une base Parodi ou un nouveau système.

La commission a pris acte que la volonté des partenaires sociaux était de réviser les classifications précédentes de 1977 et 1980, sans provoquer de transferts de personnels et en maintenant la **base Parodi**.

Un accord a donc été donné sans que les limites du Régime soient modifiées.

1. Cadres - article 4

Ils sont définis de manière générale, avec une référence au niveau d'études Bac + 4 pour les débutants. Aucune illustration de poste n'est donnée.

Ils sont répartis entre le **niveau I – coefficient minimum 300** et le niveau IV (cf. annexe I).

2. Assimilés cadres – article 4 bis

Le seuil de l'article 4 bis demeure le **coefficient 300**.

Plus précisément, sont considérés assimilés cadres, les techniciens et agents de maîtrise ayant un coefficient de fonction compris entre 300 et 349 ; leur poste est rattaché à la définition générale du niveau III des TAM (cf. annexe II).

3. Collaborateurs - article 36

Le seuil de l'extension demeure le **coefficient 200** (cf. annexes III et IV).

Selon le critère article 36 de la société qui n'a pas lieu d'être transposé, peuvent relever de l'extension :

- les *techniciens et agents de maîtrise*, dont les emplois sont affectés d'un coefficient compris entre 210 et 299. Ces fonctions sont rattachées aux descriptions générales des niveaux I et II des TAM.
- les *employés* aux fonctions affectées des coefficients 200 et 210.
Leurs emplois relèvent de la définition générale du niveau IV de cette filière et sont aussi qualifiés « agents techniques ».
- Par contre, en aucun cas, les *agents de la filière ouvriers*, dont les coefficients de fonctions peuvent être compris entre 200 et 210 ne sont susceptibles d'être inscrits au Régime.

DISPOSITIONS PRATIQUES

➤ Extensions article 36

S'agissant de coefficients demeurant dans la ligne Parodi, il est inutile de procéder à des transpositions de critères d'extension, étant entendu que les entreprises qui ont des anciens critères (salaire, salaire et coefficient de fonction, etc...) peuvent profiter de l'acceptation de ces classifications pour demander leur transposition.

➤ Clause de sauvegarde

Cette disposition n'a pas été envisagée, car les décisions prises par la commission devraient permettre de régulariser ce dossier tout en maintenant le statu quo pour les participants.

Cependant, si des difficultés particulières étaient soulevées par des sociétés, il conviendrait d'en aviser le service classifications.

➤ **Information aux entreprises**

La procédure du contrôle des affiliations ayant été remplacée dans la charte d'unicité de service par une information en amont de la part des institutions aux entreprises des différentes professions pour leur permettre de connaître les salariés devant être inscrits, la liste simplifiée de ces nouvelles classifications sera disponible sur la base Lotus d'ici début novembre.

Date d'effet : 1^{er} octobre 2005.

MEUNERIE**Convention collective nationale du 16 juin 1996****Cadres – Article 4*****Niveau I – coefficients 300/349***

Position d'accueil des jeunes cadres diplômés (Bac + 4) ...

Niveau II – coefficients 350/399

L'intervention du cadre de ce niveau requiert :

- Soit l'acquisition d'un savoir-faire spécialisé, nécessitant apprentissage dans d'autres domaines de l'entreprise (budget ou coût de gestion de personnel, programmation, etc ...)
- Soit les connaissances théoriques d'une discipline informatique, juridique, etc ...

Une recherche d'adhésion, la nécessité de convaincre pour obtenir la coopération des ateliers ou services proches, sont deux des conditions nécessaires à la tenue de la fonction.

Des relations externes peuvent exister dans le cadre de la spécialité professionnelle.

Equivalent ancienne position II B – coefficient 350/399.

Niveau III – coefficients 400/599

Deux cas se présentent à ce niveau :

- Une intervention dans un domaine d'activité bien délimité, mais exigeant un niveau d'expérience technique, complété par un savoir-faire relationnel.
- Une gestion de différents domaines d'activité, etc ...

Le fonctionnement se fait en général par objectif dans le cadre d'une politique connue. Le cadre de ce niveau intervient le plus souvent sur un budget d'importance significative.

Equivalent ancienne position III A – coefficient 400.

Niveau IV – coefficients 600/700

Cadre très expérimenté qui supervise différents domaines d'activité, etc ...

Le cadre de ce niveau doit traduire en objectifs ou en orientations politiques les choix stratégiques. Il peut être confronté à une grande variété de situations exigeant des capacités d'analyse élevées.

Il gère un budget qui lui est propre, d'importance significative.

Equivalent ancienne position III B – coefficient 600 et supérieur.

MEUNERIE*Convention collective nationale du 16 juin 1996***Article 4 bis**

TECHNICIENS ET AGENTS DE MAITRISE	Texte antérieur 2 juillet 1980 (1)
<i>Niveau III – coefficients 300/349</i>	
<u>Définition générale</u>	
Technicien ou agent de maîtrise qui exerce son activité sur plusieurs spécialités ou secteurs de l'entreprise, (par exemple programmation, gestion du personnel, administration, gestion économique ...). Il participe à la définition des objectifs qu'il adapte ensuite pour mettre en place les règles ou procédures qui en découlent, etc ...	
<u>Exemples de postes</u>	
Chef comptable	
Equivalent chef comptable petite entreprise	310
Chef meunier 3 ^{ème} échelon (moulin > 1000 quintaux /jour)	345
Technicien commercial 3 ^{ème} échelon	
Equivalent agent de promotion commerciale avec responsabilité de personnel	310
Technicien de laboratoire 3 ^{ème} échelon	325

Nota : Extraits du texte.

(1) La comparaison avec le texte antérieur permet de constater que le système demeure dans la ligne Parodi, mais les coefficients de 1996 peuvent ne pas être exactement identiques.

MEUNERIE*Convention collective nationale du 16 juin 1996***Techniciens et agents de maîtrise****Article 36**

	Texte antérieur 2 juillet 1980 (1)
<u>Définitions générales</u>	
<i>L'agent de maîtrise</i> exerce un commandement par délégation d'autorité ; doit avoir les connaissances générales en rapport avec la nature, et l'importance de ses activités ... et disposer sur le plan de l'entreprise des précisions suffisantes sur ses propres possibilités d'intervention etc ...	
<i>Le technicien</i> est un spécialiste qui effectue des travaux d'étude, d'application, de contrôle etc ... Niveau d'études : Bac + 2.	
∞ ∞	
<i>Niveau I – coefficients 210/249</i>	
Le domaine de responsabilité est limité ou couvert par un supérieur hiérarchique etc ...	
<u>Exemples de postes</u>	
Agent de maîtrise chef d'équipe.....	210
Chef meunier 1 ^{er} échelon (moulin <500 quintaux/jour).....	230/245
Programmeur ou analyste (programmeur)	240/250
Technicien commercial 1 ^{er} échelon.....	210
Technicien tous services	
<i>comparaison</i> : technicien de laboratoire – 1 ^{er} échelon.....	225
<i>Niveau II – coefficients 250/299</i>	
Responsable de l'animation et de l'optimisation de son secteur. Ce niveau requiert la maîtrise d'une ou plusieurs techniques, le contact permanent avec les autres services avec lesquels il organise les développements techniques etc ...	
<u>Exemples de postes</u>	
Analyste programmeur.....	290
Chef de fabrication, entretien magasin, expédition conditionnement, <i>comparaison</i> : chef d'expédition 2 ^{ème} échelon.....	250
Chef de groupe comptabilité	255/280
Chef meunier 2 ^{ème} échelon (moulin 500 à 1000 quintaux /jour).....	270
Contremaître (tous services).....	270
Technicien commercial 2 ^{ème} échelon selon la définition équivalente	270/280
Technicien de laboratoire 2 ^{ème} échelon	270

Nota : Extraits du texte.

(1) Le rappel des coefficients antérieurs ou les comparaisons permettent de constater que le système demeure dans la ligne Parodi, mais les coefficients de 1996 peuvent ne pas être strictement identiques à ceux de 1980.

MEUNERIE*Convention collective nationale du 16 juin 1996***Emplois Hors Régime et article 36**

	Texte antérieur 02/07/1980 (1)
<p style="text-align: center;"><u>CLASSIFICATIONS EMPLOYÉS</u></p> <p><u>Hors régime</u></p> <p><i>Niveau III : emplois hautement qualifiés – coefficients 170/190</i></p> <p><u>Exemples de postes</u></p> <p>Comptable 1^{er} échelon.....</p> <p>Dessinateur 2^{ème} échelon</p> <p>Dessinateur détaillant</p> <p>Laborantin 2^{ème} échelon.....</p> <p>Secrétaire 2^{ème} échelon (secrétaire sténo-dactylo).....</p>	<p style="text-align: center;">Hors Régime</p> <p style="text-align: center;">190</p> <p style="text-align: center;">190</p> <p style="text-align: center;">190</p> <p style="text-align: center;">190</p>
<p><u>Seuil article 36 : Coefficient 200</u></p> <p><i>Niveau IV : agents techniques - coefficients 200/210</i></p> <p>Pour la bonne réalisation du travail, il est nécessaire d’avoir à ce niveau une capacité d’abstraction ou de représentation du système de production ou de gestion, pour interpréter correctement les informations et agir sur les aléas. Outre les communications utiles au travail s’étendant aux autres services, le titulaire de cet emploi peut être amené dans le cadre de sa spécialité à assurer un rôle d’animation et d’information. Niveau d’études : Bac + 2.</p> <p><u>Exemples de postes</u></p> <p>Agent administratif ou technique</p> <p>Agent commercial et technico-commercial</p> <p>Agent informatique équivalent pupitreur</p> <p>Agent technique de laboratoire.....</p>	<p style="text-align: center;">200</p> <p style="text-align: center;">200</p> <p style="text-align: center;">200</p>
<p style="text-align: center;"><u>CLASSIFICATIONS OUVRIERS</u></p> <p><u>Hors régime</u></p> <p><i>Niveau IV : agents techniques – coefficients 200/210</i></p> <p>Pour la bonne réalisation du travail, il est nécessaire d’avoir à ce niveau une capacité d’abstraction ou de représentation du système de production ou de gestion, pour interpréter correctement les informations et agir sur les aléas, etc ... Niveau d’études : Bac + 2.</p> <p><u>Exemples de postes</u></p> <p>Agent technique d’entretien, de fabrication</p> <p>Agent technique d’expédition et de conditionnement</p> <p>Observation : La classification ouvriers antérieure ne comprenait pas de coefficient supérieur à 190.</p>	

Nota : Extraits du texte.

(1) Le rappel des coefficients antérieurs permet de constater que le système demeure dans la ligne Parodi, mais les coefficients de 1996 peuvent ne pas être strictement identiques.

ORGANISMES DE SECURITE SOCIALE

Protocole d'accord relatif au dispositif de rémunération
et à la classification des emplois du 30 novembre 2004.

CHAMP D'APPLICATION PROFESSIONNEL

Personnels régis par la convention collective nationale de travail du régime général de sécurité sociale et de leurs établissements du 8 février 1957 et de ses annexes.

PROCÉDURE : Article 4 ter.

PERSONNELS VISÉS

Ensemble des salariés à l'exception des agents de direction.

PRÉSENTATION DU TEXTE

L'accord du 30 novembre 2004 se substitue au protocole d'accord du 14 mai 1992, qu'il abroge.

Le texte comprend toujours quatre grilles de classifications.

Les grilles des employés et cadres, des informaticiens et des ingénieurs conseils demeurent. Par contre, sont supprimés les emplois repères et les filières techniques et managériales.

La quatrième grille a été profondément remaniée.

Précédemment, elle ne visait que les médecins salariés ; désormais elle comprend l'ensemble du personnel soignant, éducatif et médical des (seuls) établissements et œuvres.

Par ailleurs, a été mis en place un répertoire des métiers avec un descriptif des emplois, sans précision de classement.

DÉCISIONS PRISES

La commission administrative ayant pris acte qu'un syndicat de salariés souhaitait apporter des éléments complémentaires, a donné un accord de principe sur l'affiliation des sages-femmes classées au niveau 9E de la grille des personnels sanitaires, à compter du 1^{er} octobre 2005.

Ce dossier pourrait faire l'objet d'un examen complémentaire lors de la prochaine réunion fixée au 25 novembre 2005.