

Le 01/04/2015

CIRCULAIRE 2015-2-DRJ

Objet : Détermination des participants

Madame, Monsieur le Directeur,

Je vous informe que lors de sa réunion du 3 mars 2015, la commission administrative a pris position sur la définition des participants au régime de retraite des cadres dans les branches d'activités suivantes :

- Hospitalisation privée à caractère commercial (cf. rubrique 1),
- Laboratoires de biologie médicale extra - hospitaliers (cf. rubrique 2),
- Sociétés coopératives d'HLM (cf. rubrique 3),
- Exploitations agricoles et sociétés coopératives d'utilisation de matériel agricole -CUMA- du Vaucluse (cf. rubrique 4).

Vous trouverez ci-joint des extraits des classifications ainsi que les dispositions adoptées pour la gestion des dossiers de vos adhérents concernés.

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

Le Directeur général

P. J. : 4

HOSPITALISATION PRIVEE (à caractère commercial)

Convention collective nationale du 18 avril 2002

N° CC : 3307
N° IDCC : 2264

CHAMP D'APPLICATION PROFESSIONNEL :

Etablissements privés de diagnostic, de soins et de réadaptation fonctionnelle (avec ou sans hébergement), établissements d'accueil pour personnes handicapées et pour personnes âgées, de quelque nature que ce soit, privés, A CARACTERE COMMERCIAL.

Numéros NAF 2008

- 86.10Z en partie : activités hospitalières (ancien 85.1A partiel),
- 87.10A en partie : hébergement médicalisé pour personnes âgées (ancien 85.1A partiel),
- 87.10B en partie : hébergement médicalisé pour enfants handicapés (ancien 85.3A partiel),
- 87.10C en partie : hébergement médicalisé pour adultes handicapés et autres hébergements médicalisés (ancien 85.3C partiel),
- 88.10B en partie : accueil ou accompagnement sans hébergement d'adultes handicapés ou de personnes âgées (ancien 85.3H partiel).

Cas particulier :

- 87.30A en partie : hébergement social pour personnes âgées (ancien 85.3D partiel).

L'accueil des personnes âgées à caractère commercial fait l'objet d'une annexe particulière en matière de classifications.

L'avenant du 10 décembre 2002 modifié en 2010 signé par le SYNERPA fait l'objet d'une étude distincte.

PROCEDURE : Articles 4 ter et 36 - annexe I.

PERSONNELS VISES : Ensemble des salariés.

PRESENTATION DU TEXTE CONVENTIONNEL :

La convention collective du 18 avril 2002 résulte de la volonté de la Fédération de l'Hospitalisation Privée FHP- issue de la fusion de la Fédération intersyndicale des établissements d'hospitalisation privée FIEHP et de l'Union hospitalière privée UHP- à laquelle se sont associées quatre autres organisations employeurs à savoir :

- la FNEMEA (établissements médicaux pour enfants et adolescents) signataire d'une convention collective du 12 juin 1975 modifiée,
- le SNESERP (établissements de suite et de réadaptation privée) signataire d'une convention collective du 14 octobre 1970,
- le Syndicat national des établissements de réadaptation fonctionnelle signataire d'avenants particuliers en matière de classifications,
- le Syndicat national des cliniques de convalescence, régime, repos et établissements d'accueil pour personnes âgées signataire d'une convention collective de 1993.

Ces textes se trouvent abrogés ainsi que la convention collective nationale des établissements d'hospitalisation privée à but lucratif dite FIEHP du 4 février 1983 modifiée et la convention collective nationale de l'Union hospitalière privée UHP du 23 février 1972.

PRESENTATION DES CLASSIFICATIONS

Le personnel est réparti dans trois **positions** correspondant aux employés (position I), aux techniciens-agents de maîtrise (position II) et aux cadres (position III).

Les positions I et II sont divisées en trois **niveaux**, dont la définition repose sur **quatre critères classants**, à savoir *la formation initiale, le type d'activité, le degré d'autonomie et les responsabilités générales.*

Ces niveaux sont eux-mêmes subdivisés en deux **groupes** A et B permettant de prendre en compte la complexité et/ou la difficulté du travail et le degré d'initiative du titulaire du poste.

Ces définitions générales sont complétées par le classement des titres d'emplois dans les positions, niveaux et groupes. S'y ajoutent des sigles tels que EHQb pour employé hautement qualifié groupe B ou THQa pour technicien hautement qualifié groupe A. Ces sigles ne seront pas utilisés dans la gestion des dossiers mais sont mentionnés à titre d'information dans la grille récapitulative (cf. annexe 1).

La structure détaillée de la classification figure en annexe 1 et, dans les annexes suivantes sont repris des extraits des définitions générales et les classements des emplois.

Pour faciliter la mise en place des nouvelles classifications dans les établissements, ont été annexées au texte, des grilles de transpositions pour tous les emplois entre les classifications antérieures des différentes conventions abrogées et la nouvelle classification prévue par la convention du 18 avril 2002 dite FHP. (Pour des raisons pratiques ces grilles ne sont pas reprises dans la circulaire).

DECISIONS PRISES

Considérant qu'il importait d'actualiser sans délai les classifications des personnels au regard du régime de retraite des cadres, la commission a donné son accord sur ce texte dans les conditions exposées ci-après.

I - Cadres - Article 4

Les salariés cadres classés dans la **Position III** doivent être affiliés au titre de l'article 4 (cf. annexe 2).

Il en est de même pour les médecins, pharmaciens et sages femmes responsables d'un service de maternité ; ces personnels salariés relèvent de dispositions particulières dans la convention collective de branche (cf. annexe 3).

II - Assimilés cadres - Article 4 bis

En l'état actuel, aucun classement ne donnera accès à ce groupe de participants.

III - Article 36 - annexe I

Le seuil des contrats complémentaires a été fixé à la **Position I Niveau 2 Groupe B** (cf. annexes 4 à 6).

DISPOSITIONS PRATIQUES

- Gestion des contrats complémentaires article 36

La commission administrative a décidé que tous les précédents critères article 36 seraient transposés après une étude effectuée cas par cas par les services de l'Agirc selon la règle des moindres transferts de personnels entre les régimes de retraite des salariés cadres et non cadres, dans le respect de l'étendue du contrat d'origine.

Pour ce faire, les institutions de retraite complémentaire doivent adresser le questionnaire ci-joint aux établissements concernés, après avoir complété *intégralement* la première partie de celui-ci.

- Clause de sauvegarde

Une clause de sauvegarde a été prévue pour maintenir au Régime les participants qui seraient reclassés sous le seuil de leur catégorie de cotisants tant qu'ils occupent le même emploi dans le même établissement.

- **Codification des contrats article sur AURA et l'Usine Retraite**

Les institutions devront porter les mentions suivantes après transposition de l'ancien critère ou lors de la conclusion de nouveaux contrats.

CONTRATS COMPLEMENTAIRES ARTICLE 36			
Numéro IDCC	SEUILS		DATE D'EFFET*
	MINIMUM	MAXIMUM	
2264	pos I niv 2 gr B pos I niv 3 gr A pos I niv 3 gr B pos II niv 1 gr A pos II niv 1 gr B pos II niv 2 gr A pos II niv 2 gr B pos II niv 3 gr A pos II niv 3 gr B	pos II niv 3 gr B pos II niv 3 gr B pos II niv 3 gr B pos II niv 3 gr B pos II niv 3 gr B pos II niv 3 gr B pos II niv 3 gr B pos II niv 3 gr B pos II niv 3 gr B	01/01/2015

* Date d'effet avant laquelle ces mentions ne peuvent être validées.

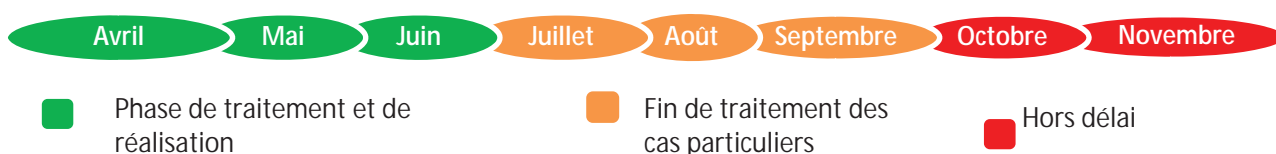
Il appartient aux institutions de demander à la DSI-RC CSN le flux dénommé : RCLFAURA.

- **Devoir d'information aux entreprises et délai de traitement**

Les institutions de retraite complémentaire doivent adresser un courrier à leurs adhérents déclarant ou non des participants dans les différents groupes de cotisants, pour les aviser des décisions des instances de l'Agirc sur la classification de branche (cf. modèle spécifique joint) en leur joignant la liste d'emplois extraite de la base Affilia mise à disposition sur les sites www.agirc.fr et www.agirc-arrco.fr, et s'il y a lieu un questionnaire de transposition de critère article 36.

Les institutions doivent effectuer les extractions de fichiers et informer les établissements de santé concernés avant la fin du 3^{ème} trimestre 2015.

2015



Le nombre de sociétés destinataires et la date d'envoi des documents doivent être reportés dans un tableau de suivi.

DATE D'EFFET : 1^{er} janvier 2015.

PJ. : Lettre-spécifique + coupon-réponse questionnaire + 6 annexes

LETTRE SPECIFIQUE À ADRESSER PAR LES INSTITUTIONS DE RETRAITE DES CADRES À LEURS ADHERENTS DE LA PROFESSION DE L'HOSPITALISATION PRIVEE (à caractère commercial)

Madame, Monsieur le directeur,

Nous vous informons qu'après avoir examiné les classifications prévues par la convention collective nationale de l'hospitalisation privée (à caractère commercial - référence n° IDCC 2264), la commission administrative de l'Agirc composée de manière paritaire a défini les participants au régime de retraite des cadres.

Il a été décidé qu'à compter du 1^{er} janvier 2015, les personnels cadres classés dans la position III ainsi que les salariés relevant de certaines professions de santé listées à l'article 101 de la convention collective de travail doivent être affiliés au titre de l'article 4 de la convention collective nationale du 14 mars 1947.

En l'état actuel, aucun classement ne donne accès au groupe des assimilés cadres au sens de l'article 4 bis.

Des contrats complémentaires peuvent être souscrits au titre de l'article 36 - annexe I entre la position I niveau 2 groupe B et la position II niveau 3 groupe B.

**Votre société ayant déjà conclu un tel contrat défini à partir du (niveau, coefficient...), il importe d'actualiser celui-ci par référence à ce texte. Pour ce faire, nous vous demandons de compléter le questionnaire ci-joint et de nous le retourner. La transposition de cet ancien critère sera effectuée par l'Agirc qui veillera à ne pas accroître les charges de votre entreprise en évitant l'exclusion des salariés, dans le respect de l'étendue du contrat d'origine*.*

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[Ⓞ].

Les participants qui seraient reclassés sous le seuil retenu pour leur groupe de cotisants, resteront affiliés au Régime tant qu'ils occupent le même emploi dans votre établissement.

Vous pouvez consulter les sites Internet www.agirc.fr (en clic - Participants Agirc - Affilia) ou www.agirc-arrco.fr (Affiliation des salariés - Service : Participants Agirc : Affilia) pour obtenir d'autres informations d'ordre général.

Enfin, dans l'hypothèse où votre établissement de santé se référerait à une classification de branche différente, il y aurait lieu de nous indiquer l'intitulé de la convention collective appliquée en nous précisant la date depuis laquelle il y est fait référence, afin de nous permettre la mise à jour de votre dossier et l'envoi de la documentation correspondante (cf. coupon-réponse ci-joint)[Ⓞ].

Nos services restent à votre disposition pour répondre à vos interrogations sur votre dossier, nous vous prions d'agrèer,.....

PJ.

* Uniquement pour les établissements de santé ayant un contrat article 36.

Ⓞ Il s'agit de la liste d'emploi qui figure sur la base Affilia. - Ⓞ Coupon-réponse.

COUPON-REPONSE A RETOURNER COMPLETE ET SIGNE

par les établissements de santé n'appliquant pas la convention collective de l'hospitalisation privée à caractère commercial ou se référant aux classifications signées par le SYNERPA

INSTITUTION :

.....

Service : Gestionnaire :

.....

RAISON SOCIALE DE L'ETABLISSEMENT DE SANTE.....

.....

N° SIREN/SIRET : N° ADHESION :

Applique la convention collective nationale :

.....

N° IDCC : depuis le.....

ou applique les classifications des personnels de l'hébergement pour personnes âgées signées par le SYNERPA depuis le.....

Cachet de l'établissement de santé

Signature et qualité du signataire

Q U E S T I O N N A I R E

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

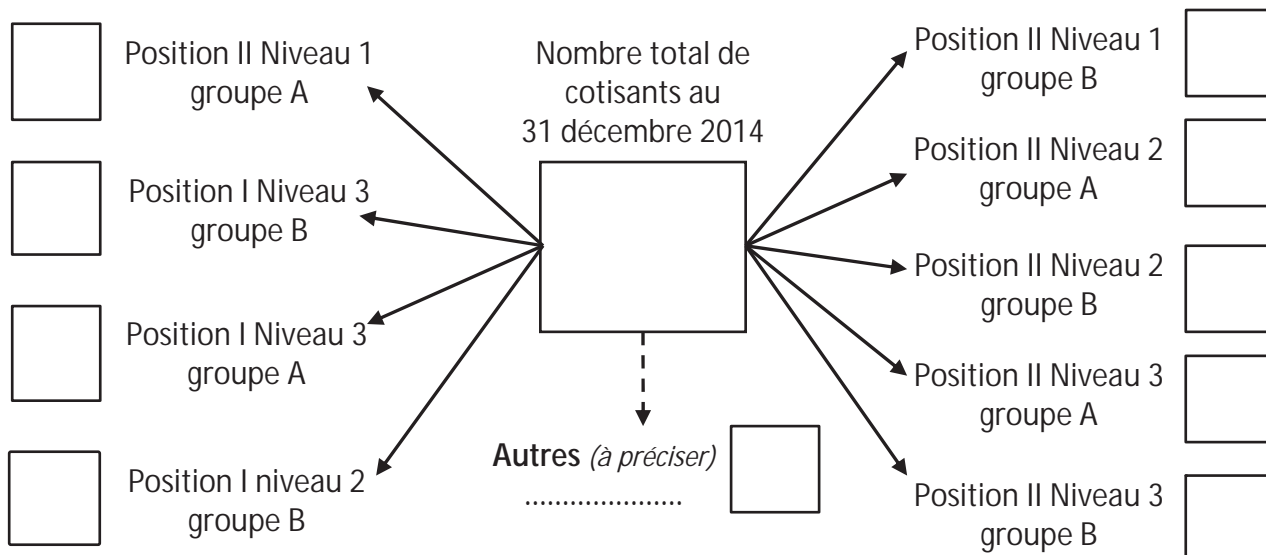
A REMPLIR OBLIGATOIREMENT PAR L'INSTITUTION	
RAISON SOCIALE DE L'ETABLISSEMENT DE SANTE :	
.....	
NUMERO SIREN/SIRET :	N° ADH :
CRITERE ARTICLE 36 A MODIFIER :	

IMPORTANT

A l'exception du point ④ facultatif, toutes les rubriques ci-dessous doivent être renseignées par l'employeur. En l'absence d'effectif dans un classement indiquer : "0".

① **Effectif total** (cadres/non cadres) de l'établissement de santé au 31 décembre 2014.

② **Nombre total et répartition des agents relevant de la catégorie ARTICLE 36 au 1^{er} janvier 2015** du fait que leur classement à cette date répondait à la définition de l'extension. Nombre des intéressés classés dans chaque position - niveau et groupe de la classification.



③ Répartition de **TOUS** les employés, techniciens, agents de maîtrise qui n'étaient pas affiliés au régime de retraite des cadres au 1^{er} janvier 2015 du fait que leur classement à cette date ne répondait pas à la définition de la catégorie **ARTICLE 36** ; combien parmi ceux-ci sont classés dans les critères mentionnés ci-après.

Position I Niveau 2 groupe B <input style="width: 40px; height: 25px;" type="text"/>	Position I Niveau 3 groupe A <input style="width: 40px; height: 25px;" type="text"/>	Position I Niveau 3 groupe B <input style="width: 40px; height: 25px;" type="text"/>
Position II Niveau 1 groupe A <input style="width: 40px; height: 25px;" type="text"/>	Position II Niveau 1 groupe B <input style="width: 40px; height: 25px;" type="text"/>	Position II Niveau 2 groupe A <input style="width: 40px; height: 25px;" type="text"/>
Position II Niveau 2 groupe B <input style="width: 40px; height: 25px;" type="text"/>	Position II Niveau 3 groupe A <input style="width: 40px; height: 25px;" type="text"/>	Position II Niveau 3 groupe B <input style="width: 40px; height: 25px;" type="text"/>

④ Eventuellement, **Position** **Niveau** **groupe** souhaités par l'établissement.

Date : Cachet de l'établissement Signature et qualité du signataire

**HOSPITALISATION PRIVEE
(à caractère commercial)**

Convention collective nationale du 18 avril 2002

STRUCTURE DE LA CLASSIFICATION*

POSITION	NIVEAU	GROUPE	SIGLE	CLASSEMENT	DECISION
Position I EMPLOYES	1 Employé	A	Ea	P.I - Niv.1 - Gr.A	hors régime
		B	Eb	P.I - Niv.1 - Gr.B	hors régime
	2 Employé qualifié	A	EQa	P.I - Niv.2 - Gr.A	hors régime
		B	EQb	P.I. - Niv.2 - Gr.B	Seuil Article 36
	3 Employé hautement qualifié	A	EHQa	P.I - Niv.3 - Gr.A	Article 36
		B	EHQb	P.I - Niv.3 - Gr.B	Article 36
Position II TECHNICIENS	1 Technicien	A	Ta	P.II - Niv.1 - Gr.A	Article 36
		B	Tb	P.II - Niv.1 - Gr.B	Article 36
	2 Technicien hautement qualifié	A	THQa	P.II - Niv.2 - Gr.A	Article 36
		B	THQb	P.II - Niv.2 - Gr.B	Article 36
AGENTS DE MAITRISE	3 Agent de maîtrise	A	AMa	P.II - Niv.3 - Gr.A	Article 36
		B	AMb	P.II - Niv.3 - Gr.B	Article 36
Position III CADRES	Catégorie Cadre A	coefficients 300 à 379			Cadres Article 4
	Catégorie Cadre B	coefficients 380 à 424			
	Catégorie Cadre C	coefficients 425 à 524			
	Cadre supérieur	coefficients 525 et plus			
	Cadre dirigeant				
Grille spécifique	Pour les sages-femmes responsables de service, les pharmaciens et les médecins (salariés).				

* hors grille SYNERPA.

**HOSPITALISATION PRIVEE
(à caractère commercial)**

Convention collective nationale du 18 avril 2002

CADRES - ARTICLE 4 : POSITION III
(Extraits du texte)

	18/4/2002
	Coefficients*
<u>POSITION III - CADRES</u>	
<u>CADRE - CATEGORIE A</u>	
Cadres soignants, des services techniques ou administratifs, débutants ainsi que les cadres autodidactes exerçant ou ayant exercé des fonctions d'encadrement en position AM...	
SERVICES ADMINISTRATIFS ET TECHNIQUES	300
ATTACHE DE DIRECTION CHEF COMPTABLE CHEF DU PERSONNEL CHEF DES SERVICES TECHNIQUES	
SERVICES MEDICAUX	à
EDUCATEUR CADRE (encadrant) (<i>ancien responsable du service éducatif</i>) INFIRMIER(ERE) diplôme d'Etat - Surveillant(e) général(e) KINESITHERAPEUTE CADRE (encadrant) (<i>ancien chef de groupe kinésithérapeute</i>) PSYCHOLOGUE	
SERVICES GENERAUX	379
CHEF DE CUISINE ECONOME GESTIONNAIRE	
<u>CADRE - CATEGORIE B</u>	
Cadres pouvant avoir une délégation de pouvoir écrite limitée à leur domaine de compétence, et exerçant leur autorité sur un nombre limité de cadres et/ou agents de maîtrise. Cadres A ayant 12 ans d'ancienneté en qualité de cadre.	380
DIRECTEUR ADMINISTRATIF ET/OU FINANCIER DIRECTEUR DES RESSOURCES HUMAINES DIRECTEUR DE SERVICE DIRECTEUR	à 424
<u>CADRE - CATEGORIE C</u>	425
Cadres qui remplissent les conditions de la catégorie B et qui exercent leur autorité sur plusieurs services...	à 524
DIRECTEUR	
<u>CADRE SUPERIEUR</u>	à partir
Cadres exerçant leur fonction avec une délégation écrite de pouvoir qui engage leur responsabilité dans leur domaine de compétence et qui coordonnent plusieurs services ou établissements etc...	de 525
<u>CADRE DIRIGEANT</u>	

* Coefficients donnés à titre d'information.

**HOSPITALISATION PRIVEE
(à caractère commercial)**

Convention collective nationale du 18 avril 2002

CADRES - ARTICLE 4

GRILLE SPECIFIQUE PREVUE A L'ARTICLE 101-1

Salariés Médecins, Pharmaciens et Sages-femmes

	Coefficients*
<u>MEDECINS</u>	
- MEDECIN GENERALISTE, MEDECIN DE GARDE OU MEDECIN DIM ^①	de 425 à 524
- MEDECIN SPECIALISTE	de 525 à 590
- MEDECIN RESPONSABLE DE SERVICE	710
- MEDECIN CHEF	760
<u>PHARMACIENS</u>	
- PHARMACIEN	de 425 à 499
- PHARMACIEN CHEF DE SERVICE	de 500 à 525
<u>SAGES-FEMMES</u>	
- SAGE-FEMME RESPONSABLE D'UN SERVICE DE MATERNITE (Voir aussi collaborateurs : annexe 6)	320

* Coefficients donnés à titre d'information.

① DIM : Département d'Information Médicale

HOSPITALISATION PRIVEE (à caractère commercial)

Convention collective nationale du 18 avril 2002

COLLABORATEURS ARTICLE 36

(Extraits du texte)

<u>POSITION I - EMPLOYES</u>		
<u>NIVEAU 2 : EMPLOYE QUALIFIE</u>		
<p>➤ FILIERES ADMINISTRATIVES ET SERVICES GENERAUX, TECHNIQUES ET HYGIENE</p> <p>Emploi consistant dans l'exécution et/ou la conduite d'opérations et/ou d'actes qualifiés, exigeant une formation dans le métier et impliquant le respect de directives précises. Niveau BEP ou CAP ou équivalent... Il est placé sous le contrôle direct d'un agent de niveau III ou de position II ou d'un cadre...</p> <p style="padding-left: 40px;"><u>groupe A</u> hors régime</p> <p style="padding-left: 40px;"><u>groupe B</u> seuil Article 36</p> <p>SECRETAIRE MEDICALE, TECHNICIEN(NE) DE L'INFORMATION MEDICALE...</p>	<p>P.I. - Niv.2 - Gr.A hors régime - HR*</p> <p>P.I - Niv.2 - Gr.B Seuil Article 36</p>	
<p>➤ FILIERES SOIGNANTE ET CONCOURANT AUX SOINS</p> <p>Emploi consistant dans l'exécution et/ou la conduite d'opérations et/ou d'actes qualifiés exigeant une formation dans le métier et impliquant le respect de directives précises. Les connaissances requises sont sanctionnées par un diplôme d'état reconnu en matière normative (CAFAS...) ou lorsque le poste ne l'exige pas, correspondant au BEP ou CAP ou équivalent... Le titulaire du poste doit être capable de transmettre des informations simples au niveau du service...</p> <p style="padding-left: 40px;"><u>groupe A</u> hors régime</p> <p style="padding-left: 40px;"><u>groupe B</u> seuil Article 36</p> <p>Pas d'emploi cité.</p>		<p>P.I - Niv.2 - Gr.A hors régime - HR*</p> <p>P.I - Niv.2 - Gr.B Article 36</p>
<u>NIVEAU 3 : EMPLOYE HAUTEMENT QUALIFIE</u>		
<p>➤ FILIERES ADMINISTRATIVES ET SERVICES GENERAUX, TECHNIQUES ET HYGIENE</p> <p>Emploi requérant soit la mise en œuvre de connaissances complémentaires... soit l'exercice effectif et simultané de connaissances professionnelles sanctionnées par plusieurs CAP ou un Brevet professionnel ou niveau équivalent... soit la mise en œuvre de connaissances intellectuelles et pratiques suffisantes permettant le contrôle et la coordination de tâches réalisées par un personnel relevant des niveaux I et II...</p> <p style="padding-left: 40px;"><u>Groupe A</u></p> <p>EMPLOYE DES SERVICES GENERAUX HAUTEMENT QUALIFIE, GOUVERNANTE, SECRETAIRE MEDICALE...</p> <p style="padding-left: 40px;"><u>Groupe B</u></p> <p>CHEF D'EQUIPE, EMPLOYE ADMINISTRATIF...</p>		<p>P.I - Niv.3 - Gr.A</p> <p>P.I - Niv.3 - Gr.B</p>
<p>➤ FILIERES SOIGNANTE ET CONCOURANT AUX SOINS</p> <p>Emploi requérant la mise en œuvre de connaissances complémentaires acquises par une formation non diplômante ou sanctionnée par un diplôme...</p> <p style="padding-left: 40px;"><u>Groupe A</u></p> <p>AIDE-SOIGNANT(E), AUXILIAIRE PUERICULTURE...</p> <p style="padding-left: 40px;"><u>Groupe B</u></p> <p>EDUCATEUR(TRICE) SPORTIF, MONITEUR(TRICE) EDUCATEUR(TRICE) ...</p>		<p>P.I - Niv.3 - Gr.A</p> <p>P.I - Niv.3 - Gr.B</p>

* HR : Hors régime

HOSPITALISATION PRIVEE (à caractère commercial)

Convention collective nationale du 18 avril 2002

COLLABORATEURS ARTICLE 36 (suite)

Extraits du texte

<u>POSITION II - TECHNICIENS - AGENTS DE MAITRISE</u>		
<u>NIVEAU 1 : TECHNICIEN</u>		
<p>➤ FILIERES ADMINISTRATIVES ET SERVICES GENERAUX, TECHNIQUES ET HYGIENE</p> <p>Emploi consistant, sous contrôle de l'employeur ou d'un personnel hiérarchiquement supérieur (AM ou cadre), à exécuter et/ou élaborer une ou plusieurs opérations ou tâches devant répondre à des exigences de technicité et de conformité...</p> <p style="padding-left: 40px;"><u>Groupe A</u></p> <p>COMPTABLE, RESPONSABLE ASSURANCE QUALITE, SECOND DE CUISINE (BTS), TECHNICIEN(NE) D'ENTRETIEN, TECHNICIEN(NE) HEMODIALYSE, TECHNICIEN(NE) INFORMATIQUE, ...</p> <p style="padding-left: 40px;"><u>Groupe B</u></p> <p>TECHNICIEN(NE) (NIVEAU BTS)</p>	<p>P.II - Niv.1 - Gr.A</p> <p>P.II - Niv.1 - Gr.B</p>	
<p>➤ FILIERES SOIGNANTE ET CONCOURANT AUX SOINS</p> <p>Le titulaire du poste, sous le contrôle de l'autorité médicale, est amené à exécuter des prescriptions médicales et des soins ou à participer, en raison de ses compétences et sur le plan technique, uniquement à la réalisation d'examen ou de traitements médicaux...</p> <p style="padding-left: 40px;"><u>Groupe A</u></p> <p>ASSISTANTE SOCIALE, EDUCATEUR(TRICE) JEUNES ENFANTS, EDUCATEUR(TRICE) SPECIALISE(E), ERGOTHERAPEUTE, INFIRMIER(E) DIPLOME(E) D'ETAT, KINESITHERAPEUTE, MANIPULATEUR(TRICE) DE RADIOLOGIE D'ELECTRORADIOLOGIE, ORTHOPHONISTE, PREPARATEUR(TRICE) EN PHARMACIE, PSYCHOMOTRICIEN(NE), TECHNICIEN(NE) DE LABORATOIRE...</p> <p style="padding-left: 40px;"><u>Groupe B</u></p> <p>Pas d'emploi cité.</p>		<p>P.II - Niv.1 - Gr.A</p> <p>P.II - Niv.1 - Gr.B</p>
<u>NIVEAU 2 : TECHNICIEN HAUTEMENT QUALIFIE</u>		
<p>➤ FILIERES ADMINISTRATIVES ET SERVICE GENERAUX, TECHNIQUES ET HYGIENE</p> <p>Le titulaire du poste peut être amené, tout en participant de manière active aux tâches de son service, à coordonner le travail de salariés relevant du niveau employé. Outre la maîtrise parfaite du métier, l'emploi exige une plus grande technicité sanctionnée par un diplôme ou une formation complémentaire. Niveau égal ou supérieur au niveau III de l'Education nationale.</p> <p style="padding-left: 40px;"><u>Groupe A</u></p> <p>ASSISTANTE DE DIRECTION...</p> <p style="padding-left: 40px;"><u>Groupe B</u></p> <p>RESPONSABLE ASSURANCE QUALITE....</p>		<p>P.II - Niv.2 - Gr.A</p> <p>P.II - Niv.2 - Gr.B</p>

HOSPITALISATION PRIVEE (à caractère commercial)

Convention collective nationale du 18 avril 2002

COLLABORATEURS ARTICLE 36 (suite)

Extraits du texte

<u>POSITION II -TECHNICIENS - AGENTS DE MAITRISE</u> (suite)	
<u>NIVEAU 2 : TECHNICIEN HAUTEMENT QUALIFIE</u>	
➤ FILIERES SOIGNANTE ET CONCOURANT AUX SOINS	
L'emploi exige la mise en œuvre d'une technique ou spécialité complémentaire sanctionnée par un diplôme reconnu réglementairement. Niveau égal ou supérieur au niveau III de l'Education nationale.	
<u>Groupe A</u>	
INFIRMIER(E) ANESTHESISTE DIPLOME(E) D'ETAT-IADE-, INFIRMIER(E) DE BLOC-OPERATOIRE DIPLOME(E) D'ETAT-IBODE-, INFIRMIER(E) DIPLOME(E) D'ETAT PUERICULTRICE, INFIRMIER(E) RESPONSABLE ADJOINT(E) D'UNITE DE SOINS...	P.II - Niv.2 - Gr.A
<u>Groupe B</u>	
Pas d'emploi cité	P.II - Niv.2 - Gr.B
<u>NIVEAU 3 : AGENT DE MAITRISE</u>	
➤ FILIERES ADMINISTRATIVES ET SERVICES GENERAUX, TECHNIQUES ET HYGIENE	
L'emploi est caractérisé par une très grande autonomie et de larges possibilités d'initiative et/ou l'exercice de plusieurs spécialités. Peut être amené à exercer de façon permanente... l'encadrement et l'animation d'un service...	
<u>Groupe A</u>	
CHARGE DE SERVICE (restauration, hôtelier, entretien, comptabilité, paye...)...	P.II - Niv.3 - Gr.A
<u>Groupe B</u>	
Pas d'emploi cité.	P.II - Niv.3 - Gr.B
➤ FILIERES SOIGNANTE ET CONCOURANT AUX SOINS	
L'emploi est caractérisé soit sur le plan médical ou paramédical par une très grande autonomie et de larges possibilités d'initiative et/ou l'exercice de plusieurs spécialités, soit sur le plan fonctionnel par l'encadrement et l'animation d'un service....	
<u>Groupe A</u>	
KINESITHERAPEUTE RESPONSABLE D'UNITE (réfèrent), MANIPULATEUR(TRICE) DE RADIOLOGIE (responsable d'unité), RESPONSABLE PEDAGOGIQUE, RESPONSABLE D'UNITE DE SOINS (infirmier(ère) réfèrent(e)), SAGE-FEMME, ...	P.II - Niv.3 - Gr.A
<u>Groupe B</u>	
Pas d'emploi cité.	P.II - Niv.3 - Gr.B

LABORATOIRES DE BIOLOGIE MEDICALE EXTRA - HOSPITALIERS

*Accord du 20 mars 2008 conclu dans le cadre
de la convention collective nationale du 3 février 1978*

N° CC : 3114
N° IDCC : 0959

Cette convention était antérieurement dénommée : convention collective nationale des laboratoires d'analyses médicales extra - hospitaliers (modification par avenant du 12 mai 2014).

CHAMP D'APPLICATION PROFESSIONNEL

Numéro NAF 2008

86.90B Laboratoires de biologie médicale extra - hospitaliers.
(champ précisé par l'avenant du 12 mai 2014).

PROCEDURE : Article 36 - annexe I.

PERSONNELS CONCERNES : Salariés non cadres.

PRESENTATION DU TEXTE : L'accord du 20 mars 2008 intègre dans la grille de classifications préexistante de type Parodi trois nouveaux emplois :

- Infirmier
- Informaticien
- Qualiticien

DECISIONS DE LA COMMISSION ADMINISTRATIVE

Cette instance a donné son accord sur le classement de ces nouveaux emplois, ces décisions ne remettent pas en cause la définition des participants au régime antérieurement admise. (cf. annexe 1)

Pour mémoire :

- | | |
|--|--|
| - Limite Article 4
<i>cotisants obligatoires</i> | : Position I |
| - Seuil Article 4 bis
<i>cotisants obligatoires</i> | : Coefficient 300 |
| - Seuil Article 36 - annexe I
<i>contrats complémentaires</i> | : Coefficient 200
<i>(sous réserve des classements refusés)</i> |

DISPOSITIONS PRATIQUES

- Codification des contrats articles sur AURA et l'Usine Retraite

Les institutions de retraite complémentaire devront porter les mentions suivantes lors de la conclusion de nouveaux contrats ou en cas de complément d'extension.

Numéro IDCC	CONTRATS COMPLEMENTAIRES ARTICLE 36	
	SEUILS	
	MINIMUM	MAXIMUM
0959	coef 200 coef XXX coef 299	coef 299 coef 299 coef 299

Il appartient aux institutions de demander à la DSI-RC CSN le flux dénommé : RCLFAURA.

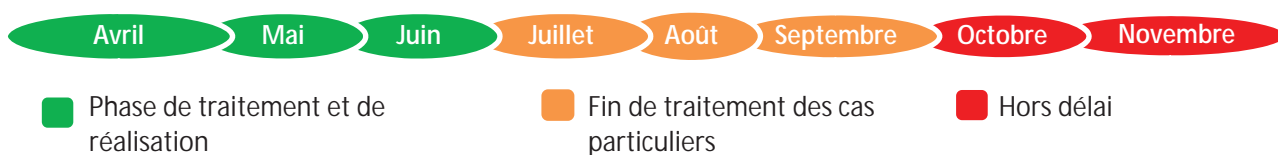
- Devoir d'information aux entreprises et gestion des contrats article 36

S'agissant d'une profession n'ayant pas encore fait l'objet d'une information aux entreprises, les institutions de retraite complémentaire doivent adresser un courrier à leurs adhérents, ayant du personnel inscrit ou non (cf. modèle spécifique ci-joint) pour les aviser des dispositions applicables dans leur branche en leur joignant la liste d'emplois extraite de la base Affilia mise à leur disposition sur les sites www.agirc.fr et www.agirc-arrco.fr.

Aucune transposition de critère article 36 ne devant être effectuée, une simple attestation rappelant l'étendue du contrat complémentaire sera adressée aux entreprises concernées.

Les institutions doivent effectuer les extractions de fichiers et informer les sociétés concernées dans un délai de 6 mois, soit avant le 30 septembre 2015.

2015



Le nombre d'entreprises destinataires et la date d'envoi des documents doivent être reportés dans un tableau de suivi.

DATE D'EFFET : 1^{er} avril 2015.

PJ. : lettre-spécifique - coupon-réponse
attestation
1 annexe

**LETTRE SPECIFIQUE À ADRESSER PAR LES INSTITUTIONS DE RETRAITE DES CADRES À
LEURS ADHERENTS DE LA PROFESSION DES LABORATOIRES DE BIOLOGIE
MEDICALE EXTRA - HOSPITALIERS**

Madame, Monsieur le Directeur,

Nous vous informons qu'après avoir examiné les dispositions introduites par l'accord du 20 mars 2008 complétant les classifications professionnelles prévues par la convention collective nationale des laboratoires de biologie médicale extra - hospitaliers du 3 février 1978, la commission administrative de l'Agirc a donné son accord sur ces classements. Cette décision ne modifie pas les limites des groupes de participants au régime de retraite complémentaire des cadres.

Aussi, votre entreprise est tenue d'inscrire au régime, au titre de l'article 4 de la convention collective nationale du 14 mars 1947, les ingénieurs et cadres - positions I, II et III.

Les agents de maîtrise et les techniciens classés à partir du coefficient 300 doivent être affiliés en tant qu'assimilés cadres au sens de l'article 4 bis de la convention.

Des contrats complémentaires peuvent être souscrits au titre de l'article 36 - annexe I entre le coefficient 200 et le coefficient 299.

**Votre entreprise ayant conclu un contrat article 36 à partir du coefficient..... (à préciser), tous vos collaborateurs classés à partir de ce critère doivent être affiliés à ce titre ; à toutes fins utiles, nous vous transmettons une attestation d'adhésion[°] faisant mention de la définition des bénéficiaires de l'extension*.*

Vous trouverez également 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 complémentaire des cadres[°].

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

Enfin, dans l'hypothèse où votre société se référerait à une classification de branche différente, il y aurait lieu de nous indiquer l'intitulé de la convention collective appliquée en nous précisant la date depuis laquelle il y est fait référence, afin de nous permettre la mise à jour de votre dossier et l'envoi de la documentation correspondante (cf. coupon-réponse ci-joint[°]).

Nos services restent à votre disposition pour répondre à vos interrogations sur votre dossier,
nous vous prions d'agréer,.....

PJ.

**Uniquement pour les sociétés ayant un contrat article 36.*

[°] Attestation d'adhésion - [°] Il s'agit de la liste d'emplois qui figure sur la base AFFILIA - [°] Coupon-réponse.

COUPON-REPONSE A RETOURNER COMPLETE ET SIGNE

par les entreprises n'appliquant pas les classifications prévues par la convention collective nationale des laboratoires de biologie médicale extra - hospitaliers du 3 février 1978 modifiée notamment par l'accord du 20 mars 2008

INSTITUTION :

.....

Service : Gestionnaire :

.....

RAISON SOCIALE DE L'ENTREPRISE.....

.....

N° SIREN/SIRET : N° ADHESION :

Applique la convention collective nationale :

.....

N° IDCC : depuis le.....

Cachet de l'entreprise

Signature et qualité du signataire

**ATTESTATION D'ADHESION AU TITRE DE L'ARTICLE 36 - ANNEXE I A LA
CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DU 14 MARS 1947**

L'adhésion de votre entreprise au régime de retraite complémentaire des cadres au titre de l'article 36 - annexe I de la convention collective nationale du 14 mars 1947 est référencée sur les bases suivantes :

RAISON SOCIALE :

- [A compléter]

NUMERO SIRET :

- [A compléter]

Institution de retraite complémentaire des cadres :

- [A compléter]

Classification de branche appliquée :

- **convention collective nationale des laboratoires de biologie médicale extra - hospitaliers du 3 février 1978 modifiée notamment par l'accord du 20 mars 2008.**

Définition des bénéficiaires du contrat complémentaire article 36 :

Tous les salariés classés entre :

- le coefficient [à compléter en lettres et chiffres] (inclus) et le coefficient 299 (inclus).

Nota : L'accord du 20 mars 2008 ayant eu pour objet d'ajouter trois emplois "non cadres", n'a aucune incidence sur le seuil de votre contrat complémentaire.

Date d'effet du contrat :

- [A compléter]

Le Directeur général,

**LABORATOIRES DE BIOLOGIE MEDICALE
EXTRA - HOSPITALIERS**

*Accord du 20 mars 2008 conclu dans le cadre de la
convention collective nationale du 3 février 1978*

AUTRES COLLABORATEURS - ARTICLE 36 - Annexe I

EMPLOIS CREES

	Coefficients
<u>INFIRMIER(ERE)</u>	
- à l'embauche	250
- après un an dans l'échelon précédent	260
- après trois ans dans l'échelon précédent	270
Si expérience acquise de prélèvement sur des enfants de moins de cinq ans, le coefficient est augmenté de 10 points.	
<u>INFORMATICIEN(NE)</u>	
- à l'embauche	210
- Titulaire d'un bac ou après deux ans d'ancienneté dans l'échelon précédent	220
- après trois ans dans l'échelon précédent	230
- après trois ans dans l'échelon précédent	240
Titulaire d'un BTS, d'un DUT spécialisé, équivalent ou assimilé, ou personnel de la catégorie précédente ayant acquis la formation nécessaire :	
- à l'embauche	240
- après un an dans l'échelon précédent	250
- après un an dans l'échelon précédent	260
- après deux ans dans l'échelon précédent	270
- après trois ans dans l'échelon précédent	280
- après trois ans dans l'échelon précédent	290
<u>QUALITICIEN(NE)</u>	
Titulaire d'un BTS, d'un DUT spécialisé, équivalent ou assimilé :	
- à l'embauche	240
- après un an dans l'échelon précédent	250
- après un an dans l'échelon précédent	260
- après deux ans dans l'échelon précédent	270
- après trois ans dans l'échelon précédent	280
- après trois ans dans l'échelon précédent	290

SOCIETES COOPERATIVES D'HLM

*Avenant n° 10 du 14 mai 2012 à la
convention collective nationale du 15 mai 1990*

N° CC : 3191
N° IDCC : 1588

CHAMP D'APPLICATION PROFESSIONNEL

Sociétés coopératives d'HLM dont les activités sont délimitées par les articles L.422-3 à L.422-3-2 et L.422-12 à L.422-19 du code de la construction et de l'habitation.

Il existe environ 165 coopératives dont le rôle est de favoriser l'accèsion à la propriété en sécurisant les emprunteurs. Elles jouent aussi un rôle de promoteurs-immobiliers dans l'habitat social et parfois la gestion immobilière.

Numéros NAF 2008 rencontrés

41.10 A	très partiel	promotion immobilière de logements,
68.20A	très partiel	location de logements,
68.20B	très partiel	location de terrains et d'autres biens immobiliers,
68.32A	très partiel	administration d'immeubles et autres biens immobiliers.

PROCEDURE : Articles 4 ter et 36 - annexe I.

PERSONNELS VISES : Ensemble des salariés à l'exception du personnel d'entretien et de gardiennage.

PRESENTATION DU TEXTE : La classification se présente sous la forme d'une grille composée de 10 niveaux.

Le positionnement dans un niveau résulte d'une analyse de chaque emploi à partir de 4 critères classants déclinés sur une échelle de 8 degrés à savoir : la *technicité*, l'*autonomie*, la *responsabilité professionnelle* et le *relationnel*. Ce dernier critère est divisé en 4 sous critères soit les échanges, la communication, la négociation, l'animation ou l'encadrement (cf. annexes 1 à 5).

Des points supplémentaires - à hauteur de 3 - sont donnés en cas de polyvalence (cf. annexe 3).

Le système adopté conduit à l'attribution d'un nombre de points égal au degré pour chaque critère dont le total renvoie au classement de l'emploi dans un niveau. Aucun exemple d'emploi n'est donné dans l'avenant.

DECISIONS PRISES

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

1. Cadres - Article 4

Cette instance a accepté la demande unanime des partenaires sociaux pour définir les participants au Régime au titre de l'article 4 de la convention collective nationale du 14 mars 1947.

Il en résulte que relèvent de ce groupe de cotisants tous les salariés occupant un emploi coté au moins à 21 points c'est-à-dire classé au niveau A7, A8, A9 ou A10 ainsi que les personnels dont l'emploi répond à la *double condition* d'être classé au niveau A6 (minimum 18 points) avec le degré **6** atteint dans le critère *technicité* ou dans le critère *relationnel* ou dans le critère *responsabilité*.

2. Assimilés cadres - Article 4 bis

Aucun classement ne donne accès à ce groupe de participants.

3. Article 36 - annexe I

Le seuil de l'extension a été fixé au niveau A4. (emplois requérant entre 12 et 14 points).

DISPOSITIONS PRATIQUES

- Gestion des contrats complémentaires article 36

Sur délégation de la commission administrative, les services de l'Agirc effectueront les transpositions des précédents critères d'extension dans le cadre de la nouvelle classification, cas par cas, selon le principe de la répartition, notamment dans le respect de l'étendue du contrat initial.

- Clause de sauvegarde

Cette disposition a été prévue pour éviter l'exclusion du régime des participants reclassés sous la limite de leur groupe de cotisants actuels.

- Codification des contrats article 36 sur AURA et l'Usine retraite

Les institutions devront porter les mentions suivantes après transposition des anciens critères ou lors de la conclusion de nouveaux contrats.

CONTRATS COMPLEMENTAIRES ARTICLE 36			
Numéro IDCC	SEUILS		DATE D'EFFET*
	MINIMUM	MAXIMUM	
1588	niv A4 niv A5 niv A6 partiel	niv A6 partiel niv A6 partiel niv A6 partiel	01/04/2015

* Date d'effet avant laquelle ces mentions ne peuvent être validées.

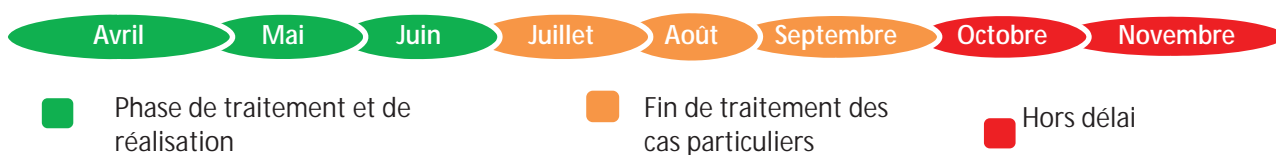
Il appartient aux institutions de demander à la DSI-RC CSN le flux dénommé : RCLFAURA.

- Devoir d'information aux entreprises et délai de traitement

Les institutions doivent adresser un courrier à leurs adhérentes ayant du personnel inscrit ou non (cf. modèle spécifique joint) pour les aviser des décisions des instances de l'Agirc sur la classification de branche en leur joignant la liste d'emplois extraite de la base Affilia mise à disposition sur les sites www.agirc.fr et www.agirc-arrco.fr, et s'il y a lieu un questionnaire de transposition de critère article 36 - annexe I.

Les institutions de retraite complémentaire doivent effectuer les extractions de fichiers et informer les sociétés concernées avant la fin du 3^{ème} trimestre 2015.

2015



Le nombre d'entreprises destinataires et la date d'envoi des documents doivent être reportés dans un tableau de suivi.

DATE D'EFFET : au choix des sociétés 1^{er} avril 2015 ou 1^{er} janvier 2016.

PJ. : Lettre-spécifique + coupon-réponse
questionnaire
5 annexes

LETTRE SPECIFIQUE À ADRESSER PAR LES INSTITUTIONS DE RETRAITE DES CADRES À LEURS ADHERENTES DE LA PROFESSION DES SOCIETES COOPERATIVES D'HLM

Madame, Monsieur le directeur,

Nous vous informons qu'après avoir examiné les classifications instituées par l'avenant n° 10 du 14 mai 2012 à la convention collective nationale des sociétés coopératives d'HLM du 15 mai 1990, 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} avril 2015 ou du 1^{er} janvier 2016 selon le choix de l'entreprise, devraient être affiliés au titre de l'article 4 de la convention collective nationale du 14 mars 1947 tous les personnels occupant des fonctions classées dans les niveaux A7, A8, A9, et A10 ainsi que les salariés dont l'emploi répond à la double condition d'être positionné au niveau A6 avec le degré 6 atteint dans le critère technicité ou dans le critère relationnel ou dans le critère responsabilité.

Aucun classement ne donnera accès au groupe des participants dits assimilés cadres au sens de l'article 4 bis.

Des contrats complémentaires peuvent être souscrits au titre de l'article 36 - annexe I à partir du niveau A4.

**Votre entreprise ayant déjà conclu un tel contrat défini à partir du (niveau, classe...), il importe d'actualiser celui-ci par référence à ce nouveau texte. Pour ce faire, nous vous demandons de compléter le questionnaire ci-joint et de nous le retourner. La transposition de cet ancien critère sera effectuée par l'Agirc qui veillera à ne pas accroître les charges de votre société en évitant l'exclusion des salariés, dans le respect de l'étendue du contrat d'origine*.*

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[®].

Les participants qui seraient reclassés sous le seuil retenu pour leur groupe de cotisants, resteront affiliés au Régime tant qu'ils occupent le même emploi dans votre entreprise.

Vous pouvez consulter les sites Internet www.agirc.fr (en clic - Participants Agirc - Affilia) ou www.agirc-arrco.fr (Affiliation des salariés - Service : Participants Agirc : Affilia) pour obtenir d'autres informations d'ordre général.

Enfin, dans l'hypothèse où votre société se référerait à une classification de branche différente, il y aurait lieu de nous indiquer l'intitulé de la convention collective appliquée en nous précisant la date depuis laquelle il y est fait référence, afin de nous permettre la mise à jour de votre dossier et l'envoi de la documentation correspondante (cf. coupon-réponse ci-joint)[®].

Nos services restent à votre disposition pour répondre à vos interrogations sur votre dossier, nous vous prions d'agréer,.....

PJ.

* Uniquement pour les sociétés ayant un contrat article 36.

[®] Il s'agit de la liste d'emploi qui figure sur la base Affilia. - [®] Coupon-réponse.

COUPON-REPONSE A RETOURNER COMPLETE ET SIGNE
*par les sociétés n'appliquant pas la convention collective nationale
des sociétés coopératives d'HLM du 15 mai 1990 modifiée*

INSTITUTION :

Service : Gestionnaire :

RAISON SOCIALE DE L'ENTREPRISE.....

N° SIREN/SIRET : N° ADHESION :

Applique la convention collective nationale :

N° IDCC : depuis le.....

Cachet de l'entreprise

Signature et qualité du signataire

OBJET : Avenant n° 10 du 14 mai 2012 à la convention collective nationale des sociétés coopératives d'HLM du 15 mai 1990

Q U E S T I O N N A I R E

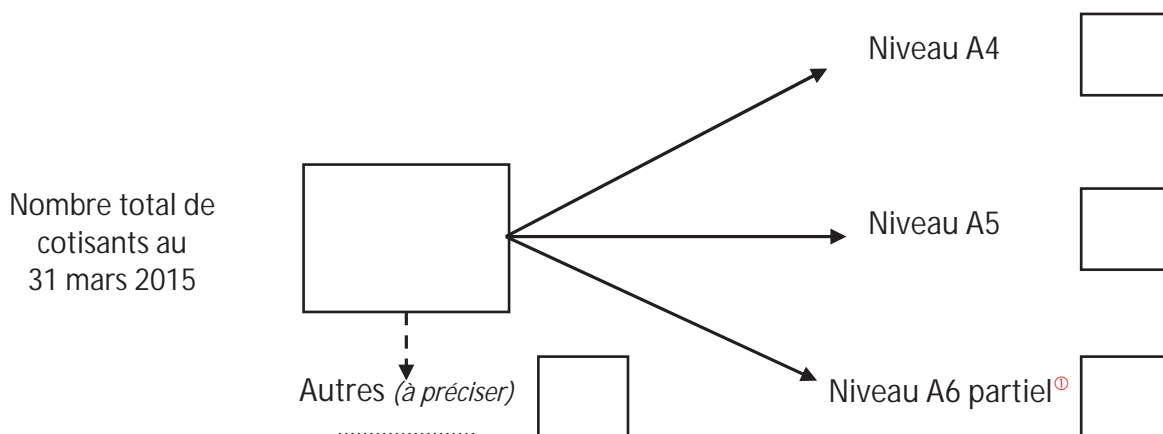
(A compléter et à retourner en deux exemplaires à l'institution d'adhésion)

A REMPLIR PAR L'INSTITUTION	
RAISON SOCIALE DE L'ENTREPRISE :	
.....	
NUMERO SIREN/SIRET :	N°ADH :
CRITERE ARTICLE 36 A MODIFIER :	

IMPORTANT

A l'exception du point ④ facultatif, toutes les rubriques ci-dessous doivent être renseignées par l'employeur. En l'absence d'effectif dans un classement, indiquer : "0"

- ① Effectif total (cadres/non cadres) de l'entreprise au 31 mars 2015*.
- ② Répartition des salariés relevant de la catégorie ARTICLE 36 au 31 mars 2015*, du fait que leur classement à cette date répondait à la définition de l'extension ; reclassement des intéressés au 1^{er} avril 2015 dans les niveaux de la nouvelle classification.



- ③ Répartition de **TOUS** les employés, techniciens, agents de maîtrise qui n'étaient pas affiliés au régime de retraite des cadres au 31 mars 2015*, combien parmi ceux-ci ont-ils été reclassés au 1^{er} avril 2015, dans les niveaux mentionnés ci-après :

Niveau A4 Niveau A5 Niveau A6 partiel

- ④ Eventuellement, Niveau souhaités par l'entreprise.

Date : Cachet de l'entreprise Signature et qualité du signataire

* Possibilité de retenir le 1^{er} janvier 2016 comme date d'effet - (remplacer le 31 mars 2015 par 31 décembre 2015)

[Ⓢ] Les emplois du niveau A6 répondant au degré 6 dans le critère technicité ou responsabilité ou relationnel relèvent de l'article 4 (cadres) - dans ce cas préciser dans "Autres" : Niveau A6 - cadre.

SOCIETES COOPERATIVES D'HLM

*Avenant n° 10 du 14 mai 2012 à la
convention collective nationale du 15 mai 1990*

GRILLE DE COTATION ET CONDITIONS D'AFFILIATIONS

Niveau	Cotation	Décisions
A1	4	Hors Régime
A2	5 à 8	
A3	9 à 11	
A4	12 à 14	Possibilité Article 36
A5	15 à 17	
A6	18 à 20	Scission selon critère*
A7	21 à 23	Article 4
A8	24 à 27	
A9	28 à 30	
A10	31 à 32	

* critère d'affiliation en article 4 retenu : emploi classé au niveau A6 répondant à la condition d'un degré 6 atteint dans le critère technicité ou dans le critère relationnel ou dans le critère responsabilité.

SOCIETES COOPERATIVES D'HLM

Avenant n° 10 du 14 mai 2012 à la
convention collective nationale du 15 mai 1990

CRITERE TECHNICITE

Degrés	
1	L'emploi correspond à des <i>activités simples</i> , à l'application de procédures habituelles, à l'utilisation d'outils courants.
2	L'emploi correspond à des <i>activités simples</i> , à l'application de procédures habituelles ou à l'utilisation d'outils courants nécessitant une <i>expérience antérieure</i> .
3	L'emploi correspond à l'application d' <i>une technique professionnelle particulière</i> .
4	L'emploi se caractérise par la <i>maîtrise</i> d'une technique professionnelle particulière permettant de <i>résoudre des problèmes préalablement identifiés</i> ou issus de premiers diagnostics.
5	L'emploi se caractérise par des <i>actes professionnels</i> incluant des <i>études</i> techniques ou sociales ou financières et des <i>propositions d'amélioration</i> des modalités de gestion ou de réalisation ou de commercialisation.
6	L'emploi se caractérise par la réalisation de <i>missions générales</i> ou d' <i>expertise</i> et par l'optimisation ou l'amélioration des procédures ou des systèmes existants.
7	L'emploi se caractérise par la réalisation d' <i>études prévisionnelles</i> et par l' <i>élaboration des préconisations</i> d'évolutions en termes de fonctionnement ou de développement.
8	L'emploi se caractérise par le recours à des fondements théoriques pour définir des normes ou des méthodologies d'action propres à <i>assurer la pérennité de la structure</i> .

Nota : le classement dans un degré correspond au nombre de points attribués.

Observation : le degré 6 correspond à l'une des trois conditions retenues pour être affilié au titre de l'article 4 de la convention collective nationale du 14 mars 1947 pour les salariés dont l'emploi a été évalué entre 18 et 20 points (inclus) et se trouve positionné de ce fait au niveau A6.

SOCIETES COOPERATIVES D'HLM

Avenant n° 10 du 14 mai 2012 à la
convention collective nationale du 15 mai 1990

CRITERE RESPONSABILITE PROFESSIONNELLE

Degrés	
1	Est garant de la réalisation des tâches qui lui sont confiées en application des procédures internes définies par sa hiérarchie.
2	Est garant de la réalisation des tâches qui lui sont confiées. Ces tâches ont un <i>impact limité</i> sur un ou plusieurs emploi(s) en lien avec la fonction ou sur la qualité du service apporté au client.
3	Est garant de la réalisation des tâches qui lui sont confiées. Ces tâches peuvent avoir des <i>conséquences directes sur un ou plusieurs emploi(s)</i> en lien avec la fonction ou sur la qualité du service apporté au client.
4	<i>Contribue</i> aux objectifs du service auquel il appartient et à <i>la qualité du service</i> rendu au client.
5	Est <i>responsable des résultats de son équipe</i> ou contribue significativement aux résultats d'un service et à la qualité du service rendu au client.
6	A la <i>responsabilité d'un ou plusieurs services</i> , garantit le respect des procédures internes définies par la hiérarchie ou contribue à la performance globale de la structure par ses décisions.
7	A la <i>responsabilité globale de plusieurs services</i> et contribue significativement à la performance globale de la structure par ses décisions. Participe à la définition du fonctionnement global de la structure.
8	A la <i>responsabilité de l'ensemble de la structure</i> . Propose la stratégie de l'entreprise au conseil d'administration et définit les procédures internes et le mode de fonctionnement.

Nota : le classement dans un degré correspond au nombre de points attribués.

Observation : le degré 6 correspond à l'une des trois conditions retenues pour être affilié au titre de l'article 4 de la convention collective nationale du 14 mars 1947 pour les salariés dont l'emploi a été évalué entre 18 et 20 points (inclus) et se trouve positionné de ce fait au niveau A6.

POLYVALENCE DE MISSIONS

Définition : la polyvalence correspond à l'exercice d'activité(s) dans un ou plusieurs services de la coopérative, activités qui pourraient relever d'emplois différents si l'organisation de la coopérative le permettait.

Degrés	
1	L'emploi nécessite de pouvoir intervenir sur <i>une même activité</i> dans <i>plusieurs secteurs</i> .
2	L'emploi nécessite de pouvoir intervenir sur <i>plusieurs activités</i> dans <i>un même secteur</i> .
3	L'emploi nécessite de pouvoir intervenir sur <i>plusieurs activités</i> dans <i>plusieurs secteurs</i> .

attribution de 1 à 3 points supplémentaires à l'évaluation initiale.

SOCIETES COOPERATIVES D'HLM

Avenant n° 10 du 14 mai 2012 à la
convention collective nationale du 15 mai 1990

CRITERE RELATIONNEL

(Extraits du texte)

Degrés	
1	Echanges : Echanges d'informations élémentaires et convivialité.
2	Echanges : Echanges nécessaires pour la réalisation des tâches.
3	Echanges : ...prise en compte de la compréhension de l'interlocuteur : explications, démonstrations, etc. ou Communication : (non repris) ou Négociations : ...internes et externes avec un <i>seul type</i> d'interlocuteurs.
4	Communication : ...pouvoir influencer le point de vue, les idées,.... ou Négociations : ...internes ou externes avec <i>plusieurs types</i> d'interlocuteurs variés. ou Animation et encadrement : ... situations de supervision technique de personnels.
5	Communication : L'emploi nécessite la connaissance et la pratique de techniques de communication pour faire face à des enjeux importants. ou Négociations : ...internes ou externes avec <i>incidences budgétaires significatives</i> . ou Animation ou encadrement : ...situations d'animation d'une équipe de personnels de façon durable.
6	Communication : L'emploi nécessite d'assumer des fonctions de représentation par délégation. ou Négociations : L'emploi nécessite de pouvoir engager l'entreprise sur des aspects financiers ou budgétaires d'une partie significative de l'entreprise. ou Animation et encadrement : L'emploi correspond aux <i>situations d'encadrement hiérarchique</i> .
7	Communication : ... assumer entièrement la fonction de représentation dans le cadre d'enjeux économiques et sociaux majeurs. ou Négociations : ... <i>stratégiques</i> . ou Animation ou encadrement : ...situations d'encadrement de cadres supérieurs ou d'experts.
8	Animation ou encadrement : ...situations d'encadrement de cadres dirigeants.

Nota : dès lors que l'emploi répond au moins à l'un des sous-critères du degré, il peut être coté dans ce degré. Le fait de ne pas être en situation d'encadrement n'interdit pas l'attribution d'un niveau entre 4 et 7.

Observation : le degré 6 correspond à l'une des trois conditions retenues pour être affilié au titre de l'article 4 de la convention collective nationale du 14 mars 1947 pour les salariés dont l'emploi a été évalué entre 18 et 20 points (inclus) et se trouve positionné de ce fait au niveau A6.

SOCIETES COOPERATIVES D'HLM

Avenant n° 10 du 14 mai 2012 à la convention collective nationale du 15 mai 1990

CRITERE AUTONOMIE

(Extraits du texte)

Degrés	
1	Nature des instructions reçues : Toutes les activités sont définies oralement ou font l'objet <i>d'instructions écrites et détaillées</i> .
2	Nature des instructions reçues : Les <i>activités sont analogues</i> pour l'essentiel au niveau précédent mais certaines ne font pas l'objet d'instructions détaillées conduisant à des solutions expressément décrites.
3	Nature des instructions reçues : Les <i>activités</i> ne sont pas distribuées au fur et à mesure mais sont à mener en fonction des <i>événements aléatoires</i> ou à insérer dans des programmes.
4	Nature des instructions reçues : Les <i>objectifs</i> à atteindre dans le respect des règles de gestion sont clairement définis <i>par le niveau supérieur</i> .
5	Nature des instructions reçues : L'emploi <i>participe à la définition des objectifs</i> opérationnels et des moyens dans son domaine d'activité.
6	Nature des instructions reçues : L'emploi <i>définit les objectifs opérationnels</i> dans son secteur d'activité et propose les moyens nécessaires.
7	Nature des instructions reçues : L'emploi <i>participe à la définition des objectifs stratégiques</i> , de l'organisation et des moyens généraux de l'entreprise.
8	Nature des instructions reçues : L'emploi <i>définit les objectifs stratégiques</i> , l'organisation et les moyens généraux de l'entreprise.

Nota : le classement dans un degré correspond au nombre de points attribués.

Le critère autonomie est décliné sous 3 aspects : nature des instructions reçues, initiative de réalisation et nature des contrôles.

Pour des raisons pratiques, seul le premier paramètre est repris.

EXPLOITATIONS AGRICOLES ET SOCIETES COOPERATIVES D'UTILISATION DE MATERIEL AGRICOLE (CUMA) DU VAUCLUSE (84)

*Avenant n° 95 du 7 juillet 2014 à la
convention collective du 10 février 1981*

N° IDCC : 9841

PROCEDURE : Articles 4 ter et 36 annexe I.

CHAMP D'APPLICATION TERRITORIAL

- Ensemble des exploitations et entreprises agricoles dont le siège social est situé sur le département du Vaucluse, ainsi que tout établissement autonome situé dans ce département.

CHAMP D'APPLICATION PROFESSIONNEL

- Exploitations agricoles de cultures et d'élevages de quelque nature qu'elles soient, à *l'exception des activités d'accoupage, d'aquaculture, de conchyliculture.*
- Etablissements de toute nature, dirigés par l'exploitant agricole, en vue de la transformation, du conditionnement et de la commercialisation des produits agricoles, lorsque ces activités constituent le prolongement de l'acte de production, ou des structures d'accueil touristique, situées sur l'exploitation ou dans les locaux de celle-ci, notamment d'hébergement et de restauration ;
- Coopératives d'utilisation de matériel agricole (CUMA).

PERSONNELS VISES : Ensemble des salariés.

PRESENTATION GENERALE

L'avenant n° 95 du 7 juillet 2014 s'inscrit dans le prolongement d'une part de l'accord national de méthode du 23 avril 2008 pour les cadres, les techniciens et les agents de maîtrise et d'autre part de l'avenant n° 1 du 23 avril 2008 à l'accord de méthode du 18 décembre 1992 pour les personnel dits "non cadres".

La particularité de ce texte réside dans l'élaboration des niveaux de classification selon trois critères *l'activité, l'autonomie* et la *responsabilité* à l'intérieur desquels les définitions d'emplois issues des accords de méthode précités ont été reprises, voire complétées.

DECISIONS PRISES

1 - Cadres – Article 4

Bien que le niveau I des cadres ait été scindé en deux échelons, les définitions générales de ce niveau visées par l'accord national de méthode de 2008 n'ont pas été modifiées en substance. Celles-ci ont été redéployées dans les trois critères précités avec pour l'échelon 2 une délégation de responsabilité de l'employeur plus importante qu'à l'échelon 1.

Les cadres du **niveau I - échelons 1 et 2 et du niveau II** doivent être affiliés au titre de l'article 4 de la convention collective nationale du 14 mars 1947 (cf. annexe 1).

2 - Assimilés cadres – Article 4 bis

Ayant constaté que la classification des techniciens et des agents de maîtrise était presque semblable à celle de l'accord de méthode de 2008, la commission administrative a décidé de fixer le seuil de l'article 4 bis au **niveau I - échelon 2**, (cf. annexe 2).

3 - Article 36 – annexe I

Le seuil de l'article 36 - annexe I a été fixé au **niveau I - échelon 1** de la filière techniciens et agents de maîtrise (cf. annexe 3).

Cette position devient la seule donnant accès à ce troisième groupe de cotisants dans la mesure où les modifications ont bien été apportées à la classification du niveau IV concernant les emplois hautement qualifiés des filières employés et ouvriers.

DISPOSITIONS PRATIQUES

1 - Clause de sauvegarde

Cette disposition a été prévue pour maintenir au Régime les personnels reclassés sous leur groupe de participants lors de la mise en œuvre de la nouvelle classification, tant qu'ils occupent des fonctions identiques dans la même exploitation ou entreprise agricole.

2 - Transposition des critères article 36

Les critères d'extension seront directement actualisés par l'institution de retraite des cadres au niveau I - échelon 1 de la catégorie des techniciens et agents de maîtrise.

Les exploitations et entreprises agricoles en seront avisées avec l'envoi de la lettre-spécifique (ci-annexée).

3 - Codification des contrats article 36 sur AURA et l'Usine retraite

Devront être portées les mentions suivantes pour les contrats actualisés ou lors des nouvelles adhésions.

Numéro IDCC	CONTRATS COMPLEMENTAIRES ARTICLE 36		
	SEUILS		DATE D'EFFET*
	MINIMUM	MAXIMUM	
9841	niv I ech 1 TAM	niv I ech 1 TAM	01/01/2015

* Date d'effet avant laquelle ces mentions ne peuvent être validées.

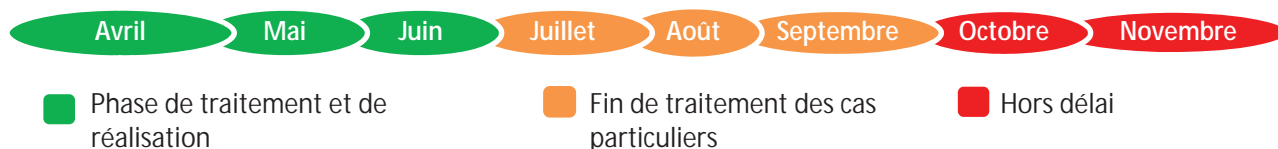
Il appartient aux institutions de demander à la DSI-RC CSN le flux dénommé : RCLFAURA.

4 - Devoir d'information

Les exploitations agricoles et les sociétés coopératives d'utilisation de matériel agricole du Vaucluse concernées seront avisées par courrier des catégories de salariés qu'elles doivent affilier au régime de retraite des cadres au titre des articles 4, 4 bis et 36 - annexe I (cf. modèle de lettre spécifique ci-joint).

Cette information doit être donnée dans un délai maximal de **6 mois**, soit au plus tard le 30 septembre 2015.

2015



Le nombre d'exploitations et d'entreprises destinataires ainsi que la date d'envoi doivent être reportés dans un tableau de suivi.

DATE D'EFFET : 1^{er} janvier 2015 ou 1^{er} octobre 2015, date limite de l'entrée en vigueur des nouvelles classifications.

PJ. : 1 lettre-spécifique
3 annexes

**LETTRE SPECIFIQUE À ADRESSER AUX
EXPLOITATIONS AGRICOLES ET SOCIETES COOPERATIVES D'UTILISATION
DE MATERIEL AGRICOLE (CUMA) DU VAUCLUSE - 84**

Madame, Monsieur le Directeur,

Nous vous informons qu'après avoir examiné les classifications prévues par l'avenant n° 95 du 7 juillet 2014 à la convention collective des exploitations agricoles et des sociétés coopératives d'utilisation de matériel agricole du Vaucluse du 10 février 1981, la commission administrative de l'Agirc a décidé qu'il en serait tenu compte pour définir les participants au régime de retraite complémentaire des cadres, selon votre choix à compter du 1^{er} janvier 2015 ou du 1^{er} octobre 2015, date limite de l'entrée en vigueur des nouvelles classifications.

Il en résulte que les personnels cadres positionnés dans le niveau I (échelons 1 et 2) et dans le niveau II sont obligatoirement inscrits au titre de l'article 4 de la convention collective nationale du 14 mars 1947.

Les techniciens et les agents de maîtrise dont l'emploi est classé au niveau I - échelon 2 et au niveau II doivent être affiliés selon les dispositions de l'article 4 bis de la convention précitée.

Les salariés aux fonctions positionnées dans le niveau I - échelon 1 des techniciens et agents de maîtrise doivent cotiser au régime au titre de l'article 36 - annexe I.

Les participants reclassés sous le seuil retenu pour leur groupe de cotisants, lors de la mise en place de la nouvelle classification, restent affiliés au régime de retraite complémentaire des cadres tant qu'ils occupent les mêmes fonctions dans votre exploitation ou dans votre entreprise agricole.

Vous pouvez consulter les sites Internet www.agirc.fr (en un clic - Participants Agirc - Affilia) ou www.agirc-arrco.fr (Entreprises - Affiliation des salariés - Service : Participants Agirc : Affilia) pour obtenir d'autres informations d'ordre général.

Enfin, dans l'hypothèse où votre exploitation ou entreprise agricole se référerait à une classification de branche différente, il y aurait lieu de nous indiquer l'intitulé de la convention collective appliquée en nous précisant la date depuis laquelle il y est fait référence, afin de nous permettre la mise à jour de votre dossier (cf. coupon-réponse ci-joint).

Nos services restent à votre disposition pour répondre à vos interrogations sur votre dossier,
nous vous prions d'agréer,.....

COUPON-REPONSE A RETOURNER COMPLETE ET SIGNE

par les exploitations ou entreprises n'appliquant pas les classifications prévues par la convention collective des exploitations agricoles et sociétés coopératives d'utilisation de matériel agricole (CUMA) du Vaucluse (84)

INSTITUTION :

Service : Gestionnaire :

RAISON SOCIALE DE L'EXPLOITATION OU DE L'ENTREPRISE AGRICOLE.....

N° SIREN/SIRET : N° ADHESION :

Applique la convention collective :

N° IDCC : depuis le.....

Cachet de l'exploitation
ou de l'entreprise agricole

Signature et qualité du signataire

EXPLOITATIONS AGRICOLES ET SOCIETES COOPERATIVES D'UTILISATION DE MATERIEL AGRICOLE (CUMA) DU VAUCLUSE (84)

Avenant n° 95 du 7 juillet 2014 à la convention collective du 10 février 1981

CADRES - ARTICLE 4

Niveau Echelon	TYPE D'ACTIVITE (objet du travail – organisation – compétences)	AUTONOMIE (contrôle – prescription)	RESPONSABILITE (initiative – impacts)	EXEMPLES
Niveaux I et II - niveau de connaissance du référentiel technique des diplômés agricoles de niveau II (ingénieur agricole), niveau qui peut avoir été acquis par expérience.				
Niveau I Echelon 1*	Salarié chargé d'une façon permanente de l'ensemble d'un ou des services liés à l'entreprise dans le respect des moyens techniques et budgétaires qui lui sont alloués...			Chef de culture Responsable commercial Second d'exploitation
Niveau I Echelon 2*	En outre des activités définies ci-dessus, le salarié définit les indicateurs et tableaux de bords, puis les analyse et formule les conclusions pour l'amélioration de la bonne marche de l'entreprise. Il s'entoure des compétences nécessaires pour conduire ses missions. Il peut être en relation avec l'environnement social et médiatique de l'entreprise.	Il administre suivant les directives générales et les grandes orientations définies en commun avec l'employeur.	Il prend des décisions opérationnelles qui ont des effets directs sur les résultats de l'entreprise. A l'échelon 2, la délégation de responsabilité est plus importante qu'à l'échelon 1.	Directeur administratif et/ou financier Directeur des ressources humaines Directeur de production Directeur commercial
Niveau II	Assure la bonne marche technique et administrative de l'entreprise. Il peut être membre de l'équipe dirigeante de l'entreprise. Il représente l'entreprise auprès des clients, des fournisseurs et de l'administration. Il prend les mesures nécessaires en matière d'hygiène et de sécurité.	Il détermine les orientations de l'entreprise et les moyens en personnel et matériel qu'il mettra en œuvre pour atteindre les objectifs fixés.	Il prend des décisions qui ont un impact direct et primordial sur la marche globale de l'entreprise.	Directeur d'exploitation ou d'établissement Directeur général

* **Nota** : Scission du niveau I en deux échelons.

Nota : Les différences avec l'accord de méthode sont mentionnées en gras et en bleu pour les parties de définitions ajoutées ou modifiées.

EXPLOITATIONS AGRICOLES ET SOCIÉTÉS COOPÉRATIVES D'UTILISATION DE MATÉRIEL AGRICOLE (CUMA) DU VAUCLUSE (84)

Avenant n° 95 du 7 juillet 2014 à la convention collective du 10 février 1981

ASSIMILÉS CADRES - ARTICLE 4 Bis

Niveau Echelon	TYPE D'ACTIVITE (objet du travail – organisation – compétences)	AUTONOMIE (contrôle – prescription)	RESPONSABILITE (initiative – impacts)	EXEMPLES
Niveau I - niveau de connaissance du référentiel technique des diplômés agricoles de niveau III, niveau qui peut avoir été acquis par expérience.				
Echelon 2	TECHNICIEN (rôle technique uniquement) Il maîtrise tous les aspects des missions et travaux qui lui sont confiés.	Le salarié agit en suivant les instructions établies périodiquement par l'employeur. Son expérience professionnelle lui permet une autonomie importante.	Il anticipe les résultats et réagit de façon appropriée.	Technicien de maintenance Technicien de laboratoire Contrôleur qualité Comptable Assistant de direction Commercial ...
	AGENT DE MAITRISE (rôle technique et encadrement) Outre les missions et travaux qu'il assure, compte tenu de ses compétences techniques et de son expérience, l'agent de maîtrise organise et répartit les travaux des salariés qu'il encadre...	Il relaie les instructions émanant de la direction. Il veille à faire remonter les problèmes et incompréhensions éventuelles, ainsi que les éléments positifs constatés.	Dans la gestion de l'équipe, les initiatives techniques ayant un impact fort sur l'économie de l'entreprise sont validées par le niveau supérieur.	Chef d'équipe Responsable de culture Responsable atelier mécanique, embouteillage...
Niveau II - niveau de connaissances du référentiel des diplômés agricoles de niveau III ou II, niveau qui peut avoir été acquis par expérience.				
TECHNICIEN (rôle technique uniquement) Il procède à la mise à jour des informations nécessaires à la gestion des missions et des travaux qui lui sont confiées. Il participe aux réapprovisionnements de l'exploitation. Il peut avoir des contacts réguliers avec des partenaires extérieurs de l'entreprise du fait de ses compétences et capacités techniques dans l'intérêt de l'exploitation...		Le salarié agit en suivant les instructions établies périodiquement par l'employeur à partir des orientations définies pour l'exploitation, et sur lesquelles il est consulté.	Ses compétences techniques et son expérience professionnelle lui permettent de décider du moment adéquat pour la réalisation des travaux qu'il effectue, avec une obligation d'optimisation des moyens dont il dispose.	Technicien de maintenance Technicien de laboratoire Qualiticien Comptable Assistant de direction Commercial...
AGENT DE MAITRISE (rôle technique et encadrement) Outre les travaux et missions d'encadrement effectués au niveau précédent, le salarié procède aux modifications nécessaires dans l'équipe ou les équipes qu'il encadre, afin d'assurer la poursuite des travaux dans le cadre des exigences et délais fixés. Il porte une appréciation sur la qualité du travail des salariés qu'il encadre et la communique à la direction. Il donne des indications sur les évolutions, orientations, besoins de formation professionnelle des salariés qu'il encadre. Il est force de propositions et en capacité de les argumenter, face à ses supérieurs.				Responsable de culture, maître de chai, responsable atelier mécanique, embouteillage...

Nota : Les différences avec l'accord de méthode sont mentionnées en gras et en bleu pour les parties de définitions ajoutées ou modifiées.

EXPLOITATIONS AGRICOLES ET SOCIETES COOPERATIVES D'UTILISATION DE MATERIEL AGRICOLE (CUMA) DU VAUCLUSE (84)

*Avenant n° 95 du 7 juillet 2014 à la
convention collective du 10 février 1981*

ARTICLE 36 - Annexe I

Seuil et unique position retenue

Niveau Echelon	TYPE D'ACTIVITE (objet du travail – organisation – compétences)	AUTONOMIE (contrôle – prescription)	RESPONSABILITE (initiative – impacts)	EXEMPLES
Niveau I - niveau de connaissances du référentiel des diplômes agricoles de niveau III, niveau qui peut avoir été acquis par expérience.				
Echelon 1	<p>TECHNICIEN (rôle technique uniquement)</p> <p>Il assure l'organisation et l'exécution des missions et travaux qui lui sont confiés et dont il maîtrise tous les aspects techniques et d'analyse.</p> <p>Il participe à des missions complémentaires directement liées à son activité, sous la responsabilité d'un supérieur hiérarchique, telles que : relations avec des fournisseurs et clients, enregistrement et traitement de données sur informatique.</p>	<p>Le salarié travaille à partir d'instructions établies périodiquement par l'employeur (ou son représentant), et en fonction des résultats attendus.</p>	<p>Il a recours de manière optimale aux moyens techniques et au personnel mis à sa disposition. (Précision : le technicien est responsable uniquement du travail réalisé par les salariés qui peuvent être mis à sa disposition).</p>	<p>Technicien de maintenance Technicien de laboratoire Contrôleur qualité Comptable Assistant de direction Commercial ...</p>

Nota : Les différences avec l'accord de méthode sont mentionnées en gras et en bleu pour les parties de définitions ajoutées ou modifiées.