

Le 06/04/2017

CIRCULAIRE 2017-01-DRJ

Sujet : Détermination des participants

Madame, Monsieur le Directeur,

Je vous informe qu'à la suite de l'entrée en vigueur des nouvelles règles d'affiliation aux régimes Agirc, Arrco et Ircantec prévues par l'article 51 de la loi n° 2014-40 du 20 janvier 2014 garantissant l'avenir et la justice du système des retraites (cf. circulaire Agirc-Arrco 2016-9 DRJ du 6 décembre 2016), la commission paritaire de l'Agirc a pris position sur la définition des participants au régime de retraite des cadres dans la branche des offices publics de l'habitat -OPH- lors de sa réunion du 16 mars 2017.

Vous trouverez ci-joint des extraits de ces classifications professionnelles ainsi que les dispositions adoptées pour la gestion des dossiers des organismes visés.

Par ailleurs, si consécutivement à la mise en œuvre de ces nouvelles dispositions législatives, votre institution avait des nouveaux adhérents se référant à des classifications non encore validées par les instances de l'Agirc, il y aurait lieu d'en aviser le service classifications.

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

Le Directeur général

P. J. : 1

OFFICES PUBLICS DE L'HABITAT OPH

*Accord sur la classification des emplois et sur les barèmes
de rémunération de base du 24 novembre 2010*

OBSERVATION PREALABLE

En application des règles d'affiliation aux régimes AGIRC, ARRCO et IRCANTEC prévues par l'article 51 de la loi n° 2014-40 du 20 janvier 2014, le critère d'affiliation à un régime de retraite complémentaire repose désormais sur la nature du contrat de travail (droit privé ou droit public) et non plus sur la nature juridique de l'employeur (cf. circulaire AGIRC-ARRCO 2016-9 DRJ du 6 décembre 2016).

Il en résulte que les salariés embauchés par les OPH à compter du 1^{er} janvier 2017, sous contrat de travail de droit privé sont rattachés aux régimes gérés par l'AGIRC et l'ARRCO, les agents contractuels de droit public continuant à être affiliés à l'IRCANTEC, de même que les salariés employés avant cette date ainsi que ceux bénéficiant d'un contrat aidé.

CHAMP D'APPLICATION PROFESSIONNEL

Offices publics de l'habitat.

Numéros NAF 2008 supposés

68.20A en partie

94.11Z très partiel (organisation employeur)

PROCEDURE : Article 4 ter.

PERSONNELS VISES : Ensemble de salariés.

PRESENTATION DU TEXTE

Les classifications reposent sur cinq critères classants – *autonomie, responsabilité, dimension relationnelle, technicité et connaissances requises*. Définis sur six degrés, la cotation de ceux-ci permet de positionner les emplois dans l'une des quatre catégories prévues, chacune étant subdivisée en deux niveaux intermédiaires auxquels est attribué un coefficient de salaire. Deux positionnements visent les ouvriers et les employés, deux les techniciens et les agents de maîtrise, quatre les cadres (cf. annexes 1 à 3).

Le texte ne prévoit pas d'emploi repère ou d'illustration de poste.

DECISIONS PRISES

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

- **Cadres – Article 4**

Les personnels cadres classés à partir de la **catégorie III – niveau 1** doivent être inscrits au titre de l'article 4 (cf. annexe 1).

- **Assimilés cadres – Article 4 bis**

Aucun classement ne donne accès à ce groupe de participants.

DISPOSITIONS PRATIQUES

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

Le Groupe Humanis a été désigné compétent pour gérer l'adhésion des OPH au régime.

Les organismes seront avisés par courrier des catégories de salariés qu'ils doivent affilier au régime de retraite des cadres au titre de l'article 4 (cf. modèle de lettre spécifique ci-joint), il leur sera également adressé la liste d'emplois extraite de la base Affilia qui sera mise à disposition dès que possible sur le site Internet www.agirc-arrco.fr.

Cette information doit être donnée dans un délai de 4 mois soit avant le 31 juillet 2017.

2017



Le nombre d'organismes destinataires ainsi que la date d'envoi des documents doivent être reportés dans un tableau de suivi.

DATE D'EFFET : 1^{er} janvier 2017, pour les personnels embauchés sous contrat de droit privé à compter de cette date.

PJ. : Lettre-spécifique
3 annexes

LETTRE SPECIFIQUE À ADRESSER AUX OFFICES PUBLICS DE L'HABITAT -OPH-

Madame, Monsieur le directeur

Nous vous informons qu'après avoir examiné les dispositions prévues par l'accord sur la classification des emplois et sur les barèmes des rémunérations de base du 24 novembre 2010 conclu dans la branche des offices publics de l'habitat -OPH-, la commission paritaire de l'Agirc a défini les participants au régime de retraite des cadres.

Cet examen est intervenu en application des nouvelles règles d'affiliation aux régimes Agirc, Arrco et Ircantec introduites par l'article 51 de la loi n° 2014-40 du 20 janvier 2014, prévoyant que le critère d'affiliation à un régime de retraite complémentaire reposerait sur la nature du contrat de travail (droit privé ou droit public) et non plus sur la nature juridique de l'employeur.

Il en résulte que les salariés embauchés par votre organisme à compter du 1^{er} janvier 2017, sous contrat de travail de droit privé, sont rattachés aux régimes gérés par l'Agirc et l'Arrco, les agents contractuels de droit public continuant à être affiliés à l'Ircantec, de même que les salariés employés avant cette date ainsi que ceux bénéficiant d'un contrat aidé.

En liaison avec les représentants de la profession, il a été décidé que les personnels cadres des catégories III - niveaux 1 et 2 et IV - niveaux 1 - 2 devront être affiliés au titre de l'article 4 de la convention collective nationale du 14 mars 1947.

Aucun autre classement prévu à l'accord du 24 novembre 2010 ne donnera accès au régime. La date d'effet de ces décisions a été fixée au 1^{er} janvier 2017.

Vous trouverez ci-joint, un document récapitulatif de la classification à laquelle il convient de vous reporter pour connaître les salariés devant être inscrits au régime de retraite des cadres^①.

Vous pouvez consulter le site Internet www.agirc-arrco.fr ([Retraite complémentaire : affiliation des salariés | Agirc-Arrco](#)) pour obtenir d'autres informations d'ordre général.

Enfin, dans l'hypothèse où votre organisme 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.

Nos services restent à votre disposition pour répondre à vos interrogations sur votre dossier,

nous vous prions d'agréer,.....

PJ.

^① Il s'agit de la liste d'emplois qui figure sur la base AFFILIA.

OFFICES PUBLICS DE L'HABITAT

Accord sur la classification des emplois et sur les barèmes des rémunérations de base du 24 novembre 2010

ARTICLE 4 - CADRES

A - REPARTITION DES CATEGORIES ET DES NIVEAUX D'EMPLOIS

SYNTHESE DES CLASSIFICATIONS

CATEGORIES		NIVEAUX	COEFFICIENTS DE SALAIRE	TOTAL POINTS	GROUPES DE COTISANTS
I	Employés, Ouvriers	1	247	5 - 8	Hors régime
		2	255	9 - 12	
II	Techniciens, Agents de maîtrise assimilés	1	275	13 - 16	
		2	300	17 - 19	
III	Cadres	1	370	20 - 22	Article 4
		2	450	23 - 25	
IV	Cadres de direction	1	625	26 - 28	
		2	880	29 - 30	

B – DESCRIPTION ET COTATION DES 5 CRITERES D'EVALUATION

AUTONOMIE <i>qualification requise</i>	DEGRE/NBRE DE POINTS
Agit selon des consignes précises.	1
Applique des instructions et dispose du choix du mode d'exécution. Organise son travail au quotidien.	2
Agit dans le cadre de programmes fixant des objectifs précis et de court terme. Choisit parmi les moyens d'action à sa disposition en fonction de la situation.	3
Agit dans le cadre de programmes. Il est associé à l'élaboration de celui-ci. Peut adapter les modes opératoires en fonction des situations. Fait preuve d'anticipation dans son domaine d'activité en prenant en compte les interactions avec les autres activités.	4
Optimise les ressources qui lui sont allouées pour atteindre les objectifs de son activité. Définit les moyens et les méthodes à mettre en œuvre pour faire face à des situations nouvelles. Anticipe les conséquences possibles des nouvelles méthodes à mettre en place et identifie les risques correspondants.	5
Dispose d'une délégation importante pour engager et représenter l'organisme en interne et en externe.	6

OFFICES PUBLICS DE L'HABITAT

Accord sur la classification des emplois et sur les
barèmes des rémunérations de base du 24 novembre 2010

DESCRIPTION ET COTATION DES 5 CRITERES D'EVALUATION (suite)

DIMENSION RELATIONNELLE <i>qualification requise</i>	DEGRE/NBRE DE POINTS
Fournit les informations demandées. Rend compte de son activité.	1
Explique à son interlocuteur les informations qu'il est chargé de transmettre et doit comprendre les informations qui lui sont transmises afin de les communiquer éventuellement à un tiers.	2
<u>Sans encadrement</u> Explique des situations ou des décisions en s'appuyant sur ses connaissances dans son domaine. Met en place des coopérations avec d'autres domaines.	3
<u>Encadrement</u> Anime une équipe et régule les relations entre collaborateurs. Forme aux activités de base du domaine.	
<u>Sans encadrement</u> Diffuse ses connaissances dans son domaine et forme à des procédures ou des activités complexes. Réalise des négociations simples dans son domaine.	4
<u>Encadrement</u> Mobilise son équipe autour des objectifs de son activité. Forme à des procédures ou des activités complexes.	
Réalise des négociations complexes dans son domaine. Prend en charge la relation avec les partenaires décideurs en interne et en externe.	5
Réalise des négociations sociales et/ou politiques pour l'organisme.	6

TECHNICITE <i>qualification requise</i>	DEGRE/NBRE DE POINTS
Réalise des tâches simples demandant un apprentissage court.	1
Réalise des tâches simples en combinant des opérations propres à son métier ou réalise des opérations qualifiées nécessitant une attention et une dextérité spécifiques.	2
Applique une ou plusieurs techniques professionnelles et le cas échéant des techniques connexes. Interprète les informations complémentaires qu'il réunit en vue d'opérer les adaptations nécessaires.	3
Tient compte des contraintes d'ordre technique, administratif, économique et financier pour adapter les instructions reçues aux situations. Détermine les moyens d'actions intégrant les données observées.	4
Conduit des études ou des projets transversaux en intégrant les contraintes techniques, administratives, économiques et financières.	5
Supervise des études ou projets transversaux en intégrant les contraintes techniques, administratives, économiques et financières. Elabore des solutions en réponse à des problèmes complexes transversaux et impactant la marche globale de l'organisme.	6

OFFICES PUBLICS DE L'HABITAT

*Accord sur la classification des emplois et sur les
barèmes des rémunérations de base du 24 novembre 2010*

DESCRIPTION ET COTATION DES 5 CRITERES D'EVALUATION (suite)

RESPONSABILITE <i>qualification requise</i>	DEGRE/NBRE DE POINTS
Est responsable de réaliser l'autocontrôle de son travail prévu dans les procédures et d'alerter en cas de dysfonctionnements.	1
Est responsable de réaliser l'autocontrôle de son travail et de mener les actions correctives si besoin en fonction des résultats attendus.	2
<p><u>Sans encadrement</u> Est responsable de l'atteinte des objectifs qui lui sont fixés. Est responsable de la fiabilité et du suivi des résultats.</p> <p><u>Encadrement</u> A la responsabilité d'une équipe dont il organise le travail et contrôle les résultats. Il met en œuvre les actions nécessaires à l'obtention de ceux-ci.</p>	3
<p><u>Sans encadrement</u> Est responsable de la performance de son activité. Participe aux prévisions de gestion. Rend compte de ses résultats.</p> <p><u>Encadrement</u> Est responsable des résultats de son équipe au titre de son activité dans le cadre des objectifs généraux de l'entreprise. A la responsabilité du développement des compétences des membres de son équipe en liaison avec son supérieur hiérarchique.</p>	4
<p><u>Sans encadrement</u> Est responsable du développement de la performance de son activité. Elabore des prévisions de gestion. Rend compte des résultats.</p> <p><u>Encadrement</u> Est responsable de la progression de la performance de son équipe. Définit les référentiels et procédures internes dans son domaine. Contribue étroitement aux différents processus de gestion du personnel.</p>	5
Est responsable de la performance de l'organisme dans son domaine. Contribue à la définition de la stratégie de l'organisme.	6

CONNAISSANCES REQUISES <i>qualification requise</i>	DEGRE/NBRE DE POINTS
Niveau de scolarité obligatoire ou pratique suffisante.	1
CAP ou BEP ou CQP ou diplôme équivalent ou niveau de connaissance équivalent acquis par l'expérience.	2
Bac ou BT ou diplôme équivalent ou niveau de connaissance équivalent acquis par l'expérience. Connaissance d'une ou plusieurs techniques et connaissance fragmentaire de techniques connexes.	3
Bac+2 ou diplôme équivalent ou niveau de connaissance équivalent acquis par l'expérience. Connaissances approfondies et large expérience recouvrant plusieurs techniques.	4
Bac+4 ou diplôme équivalent ou niveau de connaissance équivalent acquis par l'expérience.	5
Bac+5 ou diplôme équivalent ou niveau de connaissance équivalent acquis par l'expérience.	6