

**Sujet : Classifications**  
**Détermination des participants**

Madame, Monsieur le Directeur,

Je vous informe que lors de leur réunion du 13 février 2018, les membres de la commission administrative ont pris position sur les classifications intervenues dans les professions suivantes:

- Pôle emploi (cf. rubrique 1)
- Répartition pharmaceutique (cf. rubrique 2)
- Reprographie (cf. rubrique 3)

Vous trouverez ci-joint des extraits de ces 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. : 3

# PÔLE EMPLOI

*Accord du 22 novembre 2017 relatif à la classification des emplois complétant la convention collective nationale du 21 novembre 2009*

**N° IDCC : 2847**

**N° CC : 3367**

## **Observation préalable**

Au regard des régimes de retraites complémentaires gérés par l'Agirc et l'Arrco, ne sont concernés que les personnels issus du régime de l'assurance chômage et ceux transférés de l'AFPA ainsi que les salariés de droit privé recrutés pendant la période transitoire comprise entre décembre 2008 et le 31 octobre 2009.

Ces personnels constituent un groupe fermé.

**PROCEDURE** : Articles 4 ter et 36 – annexe I.

## **CHAMP D'APPLICATION PROFESSIONNEL**

La convention collective règle les rapports entre Pôle Emploi, institution nationale publique mentionnée à l'article L 5312-1 du code du travail et le personnel de droit privé.

**PERSONNELS VISES** : Ensemble des salariés (sous réserve des règles d'affiliation retenues avec l'IRCANTEC).

## **PRESENTATION DU TEXTE**

La structure de la classification est composée de **dix niveaux** définis de façon générale puis avec des caractéristiques génériques et distinctives.

Les personnels sont répartis comme suit :

- les employés : niveaux A à C
- les techniciens : niveau D
- les agents de maîtrise : niveau E
- les cadres : niveaux F à I
- les cadres dirigeants : 10<sup>ème</sup> niveau

Les niveaux sont scindés en *échelons* qui permettent de constater la progression des salariés dans un niveau de leur emploi. Il n'est pas tenu compte des échelons intermédiaires non prédéfinis.

La nouvelle classification est aussi basée sur une *liste complète des emplois* dont la description est reprise dans le *référentiel des emplois* de la profession. Ils sont mentionnés dans une grille générale avec leur amplitude de classement sur les niveaux (cf. annexes 5 à 8).

Il existe également une grille de correspondance avec une garantie de reclassement minimal pour les salariés présents lors de l'entrée en vigueur de la nouvelle classification.

## **DECISIONS PRISES**

La commission a donné son accord sur ces classifications dans les conditions suivantes (cf. annexe 1).

### **1) Cadres - Article 4**

Les personnels positionnés à partir du **niveau F – échelon F1** devront être affiliés au titre de l'article 4 de la convention collective nationale du 14 mars 1947. Ce critère correspond au seuil des cadres retenu par les partenaires sociaux signataires du texte (cf. annexes 2, 3 et 5 à 8).

### **2) Assimilés cadres – Article 4 bis**

Du fait de certains reclassements de personnels dans la catégorie cadre, aucun personnel ne sera affilié dans le groupe des assimilés cadres.

### **3) Seuil de l'article 36 – annexe I et limite de l'obligation professionnelle**

En application des classifications de 1994 actuellement en vigueur, visant les personnels de l'Unedic et des Assedic, le "*seuil plancher*" de l'article 36 - annexe I avait été fixé "pour ordre" au *coefficient 210* sachant que l'*obligation professionnelle* est définie par le *coefficient 250*.

Pour le bon ordre du dossier, la commission administrative a fixé le "seuil plancher" de l'extension article 36 au **niveau D – échelon D1**.

Quant à la limite de l'obligation professionnelle, a été retenu le **niveau E – échelon E1** (cf. annexes 4 à 8).

## **DISPOSITIONS PRATIQUES**

Du fait des garanties de classement prévues par le texte, il a été inutile de prévoir une clause de sauvegarde.

- **Transposition des critères article 36**

La transposition de l'ancien coefficient 250 correspondant à l'obligation professionnelle sera effectuée directement par les institutions au **niveau E – échelon E1**.

Dans l'hypothèse exceptionnelle où un organisme ferait application –éventuellement par assimilation- de la nouvelle classification avec un critère article 36 différent du coefficient 250, il y aura lieu de contacter le service classifications.

- **Codification des contrats article 36 sur les fichiers nationaux**

Les mentions suivantes seront portées lors de la transposition des critères.

<b>Contrats complémentaires Article 36</b>			
<b>Numéro IDCC</b>	<b>Seuils</b>		<b>Date d'effet*</b>
	<b>Minimum</b>	<b>Maximum</b>	
<b>2847</b>	niv D ech D1 niv E ech E1	niv E ech E4 niv E ech E4	<b>01/07/2018</b>

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

- **Devoir d'information**

Etant donné la structure de la profession, la lettre spécifique ci-jointe pourra être envoyée aux différents centres de Pôle Emploi sachant que la liste Affilia sera mise à jour dès que possible.

La notification du nouveau critère d'extension devra être effectuée.

Les nombres de courriers envoyés et des transpositions effectuées seront portés dans un tableau de suivi.

**DATE D'EFFET** : 1<sup>er</sup> juillet 2018.

PJ. : Lettre-spécifique  
8 annexes

LETTRE SPECIFIQUE PÔLE EMPLOI

Madame, Monsieur le Directeur,

Nous vous informons qu'après avoir examiné les classifications instituées par l'accord du 22 novembre 2017 relatif à la classification des emplois et à la révision de certains articles de la convention collective nationale de Pôle Emploi, la commission administrative de l'Agirc a défini les participants au régime de retraite des cadres.

Il est entendu que les dispositions adoptées ne concernent que les salariés relevant des régimes de retraites complémentaires gérés par l'Agirc et l'Arrco.

Les personnels positionnés à partir du niveau F - échelon F1 devront être affiliés en tant que cadres au titre de l'article 4 de la convention collective nationale du 14 mars 1947.

Comme actuellement, aucun salarié ne sera inscrit au titre de l'article 4 bis.

Le seuil de l'obligation professionnelle de faire application de l'article 36 – annexe I sera le niveau E - échelon E1.

Pour le bon ordre du dossier et comme pour toute profession, la commission a pris position sur le "seuil plancher" des contrats article 36 en le fixant au niveau D - échelon D1.

Ces décisions prendront effet au 1<sup>er</sup> juillet 2018.

Afin d'obtenir des informations générales ou retrouver ces dispositions avec des extraits de la classification de votre profession, vous pouvez consulter la base documentaire Affilia qui sera complétée dès que possible avec la référence à l'accord du 22 novembre 2017, sur le site Internet [www.agirc-arrco.fr](http://www.agirc-arrco.fr) (Entreprises – Gérer la retraite complémentaire de ses salariés : Affiliation des salariés) ou plus directement <http://affilia.agirc-arrco.fr/>.

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

nous vous prions d'agréer,.....

**PÔLE EMPLOI**

Accord du 22 novembre 2017

**STRUCTURE DE LA NOUVELLE CLASSIFICATION ET DECISIONS**

Catégorie	Niveau/Echelon de rattachement	Décisions
EMPLOYES	A	Hors régime
	B1	
	B2	
	C1	
	C2 C3	
TECHNICIENS	D1	→ "seuil plancher" article 36
	D2	
	D3	
	D4	
AGENTS DE MAITRISE	E1	→ Obligation professionnelle article 36
	E2	
	E3	
	E4	
CADRES	F1	CADRES article 4
	F2	
	F3	
	F4	
	G1	
	G2	
	G3	
	G4	
	H1	
	H2	
	H3	
	H4	
	I1	
	I2	
I3		
I4		
Cadres dirigeants	10 <sup>ème</sup> niveau	

# PÔLE EMPLOI

Accord du 22 novembre 2017

## CADRES – ARTICLE 4

### DEFINITIONS GENERALES

	CC 6 juillet 1994 Reclassement minimal	22 novembre 2017
<p><b><u>Niveau F</u></b></p> <p>Conduire et coordonner des plans d'actions/missions, et/ou encadrer le travail d'une entité :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- soit par la mobilisation d'une expertise dans un domaine d'activité, pour réaliser des études/des analyses approfondies et élaborer des solutions nouvelles influant sur une ou plusieurs entités,</li> <li>- soit par le management des ressources et des moyens pour orienter l'action des agents ou des partenaires vers la réalisation des objectifs et l'amélioration de la qualité du service.</li> </ul> <p><i>Caractéristiques génériques et distinctives :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- élargissement du champ d'intervention sur un ou plusieurs domaines,</li> <li>- proposition et mise en œuvre de solutions nouvelles etc...</li> </ul> <p><u>Pour la voie managériale</u>, mise en œuvre maîtrisée de l'ensemble des dimensions d'encadrement ou l'encadrement de plusieurs équipes pouvant couvrir plusieurs managers.</p> <p><b>Nota</b> : il existe 4 échelons.</p>	<p>295 – 300 310 - 325</p>	<p><b>Niveau F</b></p>
<p><b><u>Niveau G</u></b></p> <p>Définir et mettre en œuvre les actions contribuant à l'atteinte des objectifs stratégiques, en organisant les moyens et les ressources et en mobilisant un réseau d'acteurs/partenaires :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- soit par le pilotage d'un ensemble d'activités complexes nécessitant une expertise dans un ou plusieurs domaines d'activité,</li> <li>- soit par le pilotage d'une ou plusieurs entités.</li> </ul> <p><i>Caractéristiques génériques et distinctives</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- définition et conduite du déploiement opérationnel de politiques dans le cadre de la stratégie définie,</li> <li>- choix de l'affectation des ressources (financières, matérielles, humaines) etc...</li> </ul>	<p>350 - 375</p>	<p><b>Niveau G</b></p>

**Nota** : Extraits des définitions générales.

## PÔLE EMPLOI

Accord du 22 novembre 2017

### CADRES – ARTICLE 4 (suite)

<u>DEFINITIONS GENERALES</u>	CC 6 juillet 1994 Reclassement minimal	22 novembre 2017
<p><b><u>Niveau H</u></b></p> <p>Mettre en œuvre les objectifs stratégiques, décider de l'organisation, de l'allocation des moyens et des ressources pour déployer la stratégie définie sur son champ de responsabilité, fédérer l'ensemble des acteurs internes/externes autour de l'atteinte des résultats visés, développer et optimiser les réseaux relationnels :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- soit au niveau d'une fonction, d'un ensemble d'entités,</li> <li>- soit au niveau de domaines d'intervention transverses.</li> </ul> <p><i>Caractéristiques génériques et distinctives :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- analyse approfondie et experte de son environnement,</li> <li>- anticipation et prévision des évolutions en vue de contribuer à la définition des orientations stratégiques etc...</li> </ul> <p>Evolution sur 4 échelons.</p>	<b>400 - 425 - 450</b>	<b>Niveau H</b>
<p><b><u>Niveau I</u></b></p> <p>Gérer dans sa globalité et de manière prospective un large périmètre géographique ou fonctionnel, nécessitant une participation active à la définition de la stratégie et à la prise de décisions impactant significativement ou durablement l'organisation, les moyens et les résultats.</p> <p><i>Caractéristiques génériques et distinctives :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- participation à la définition des objectifs stratégiques sur un large périmètre et la mise en œuvre de politiques dont les impacts se mesurent sur le moyen et le long terme,</li> <li>- l'évaluation et le pilotage de la maîtrise des risques stratégiques et politiques etc...</li> </ul> <p><b><u>Cadres dirigeants</u></b> : Directeur, directeur adjoint, Statut défini dans un accord distinct du 14 février 2014.</p>	<b>475 - 500</b>	<b>Niveau I</b>

**Nota** : Extraits des définitions générales.



# PÔLE EMPLOI

Accord du 22 novembre 2017

## ARTICLE 36 – Annexe I

### Seuil et obligation professionnelle

<u>DEFINITIONS GENERALES</u>	CC 6 juillet 1994 Reclassement minimal	22 novembre 2017
<p><b><u>TECHNICIENS</u></b></p> <p><b><u>Niveau D</u></b> Assurer un service nécessitant d'analyser de manière complète des situations professionnelles <i>variées et complexes</i> et de <i>choisir parmi les moyens</i> mis à disposition ceux à engager ainsi que les méthodes à mettre en œuvre pour y répondre, et coordonner son action avec les interlocuteurs internes/externes en s'adaptant à la diversité des situations et des personnes.</p> <p><i>Caractéristiques génériques et distinctives :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- complexité des situations professionnelles,</li> <li>- mobilisation d'une ou plusieurs techniques maîtrisées etc...</li> </ul> <p>Evolution sur 4 échelons.</p> <p><b><u>AGENTS DE MAITRISE</u></b></p> <p><b><u>Niveau E</u></b> Conduire et coordonner des activités opérationnelles et/ou encadrer une équipe pour améliorer le service :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- soit par la <i>maîtrise d'un domaine d'activité</i> permettant de définir les méthodes de travail et les moyens associés,</li> <li>- soit par <i>l'encadrement d'une équipe</i> nécessitant l'animation et la gestion des ressources, la coordination et régulation des activités.</li> </ul> <p><i>Caractéristiques génériques et distinctives :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- contribution à la définition des actions de son périmètre d'intervention et leur déclinaison opérationnelle,</li> <li>- réalisation d'actions inscrites dans le cadre d'objectifs etc...,</li> <li>- combinaison et maîtrise de plusieurs champs de compétences, connaissances liées à l'emploi etc...</li> </ul> <p><u>Pour la voie managériale</u> : 1<sup>er</sup> niveau d'encadrement Evolution sur 4 échelons</p>	<p>220 - 230 245</p> <p>250 (obligation) 260 - 265 280</p>	<p>Niveau D</p> <p>Niveau E obligation professionnelle</p>

**Nota :** Extraits des définitions générales.

# PÔLE EMPLOI

Accord du 22 novembre 2017

## EMPLOIS REPERES

METIER : RELATION DE SERVICES	Décisions								
	Hors régime			Article 36		Article 4			
	Employés			Seuil Tech.	Obligat. AM.	Cadres			
<u>Sous métier : Appui à la relation de services</u>	A	B	C	D	E	F	G	H	I
GESTIONNAIRE APPUI		■	■	■					
GESTIONNAIRE RECOUVREMENT		■	■	■	■				
GESTIONNAIRE CONTENTIEUX			■	■	■				
CONTROLEUR(EUSE) PREVENTION ET LUTTE CONTRE LA FRAUDE				■	■				
AUDITEUR(TRICE) : PREVENTION ET LUTTE CONTRE LA FRAUDE					■	■	■		
REFERENT(E) METIERS*					■	■			
CHARGE(E) D'APPUI A LA MEDIATION				■	■				
MEDIATEUR(TRICE)						■	■	■	
<u>Sous métier : Conseil</u>									
CHARGE(E) D'ACCUEIL ET D'INFORMATION		■	■	■					
CHARGE(E) DE RELATION ENTREPRISE			■	■	■				
CONSEILLER(ERE) EMPLOI			■	■	■				
CONSEILLER(ERE) EN GESTION DES DROITS			■	■	■				
CONSEILLER(ERE) MRS (méthode recrutement par simulation)			■	■	■				
PSYCHOLOGUE DU TRAVAIL						■	■		

\* Nouvelle définition en 2017.

# PÔLE EMPLOI

Accord du 22 novembre 2017

## EMPLOIS REPERES

METIER : SUPPORT	Décisions								
	Hors régime			Article 36		Article 4			
	Employés			Seuil Tech.	Obligat. AM.	Cadres			
	A	B	C	D	E	F	G	H	I
<u>Sous métier : Maîtrise des risques</u>									
CORRESPONDANT(E) REGIONAL(E) SECURITE INFORMATIQUE									
CHARGE(E) DE MAITRISE DES RISQUES ET DU CONTROLE INTERNE									
CHARGE(E) DE SECURITE DES PERSONNES ET DES BIENS									
CHARGE(E) DE SECURITE DES SYSTEMES D'INFORMATION									
INSPECTEUR(TRICE) AUDITEUR(TRICE)									
INSPECTEUR(TRICE) GENERAL(E)									
<u>Sous métier : Finances gestion</u>									
ASSISTANT(E) COMPTABLE									
COMPTABLE									
CHARGE(E) DE TRESORERIE									
ASSISTANT(E) CONTROLEUR DE GESTION									
CONTROLEUR(EUSE) DE GESTION									
CHARGE(E) D'ANALYSES DE DONNEES COMPTABLES ET FINANCIERES									
<u>Sous métier : Achats-Marchés</u>									
APPROVISIONNEUR(EUSE)									
REDACTEUR(TRICE) DE MARCHÉ									
ACHETEUR(EUSE)									
<u>Sous métier : Juridique</u>									
ASSISTANT(E) JURIDIQUE									
JURISTE									

Nota : Tous les emplois sont définis.

# PÔLE EMPLOI

Accord du 22 novembre 2017

## EMPLOIS REPERES

METIER : SUPPORT	Décisions								
	Hors régime			Article 36		Article 4			
	Employés			Seuil Tech.	Obligat. AM.	Cadres			
	A	B	C	D	E	F	G	H	I
<u>Sous métier : Systèmes d'information (SI)</u>									
TECHNICIEN(NE) DE TEST SI									
TECHNICIEN(NE) DE PRODUCTION SI									
TECHNICIEN(NE) RELATION UTILISATEUR SI									
CHARGE(E) DE TEST SI									
CHARGE(E) DE PRODUCTION SI									
CHARGE(E) DE RELATION UTILISATEUR SI									
CHARGE(E) D'INGENIERIE TECHNIQUE SI									
ANALYSTE METIERS SI									
CONCEPTEUR(TRICE)/DEVELOPPEUR SI									
INGENIEUR DE TEST SYSTEME D'INFORMATION									
INGENIEUR(E) RELATION UTILISATION SI									
INGENIEUR(E) LOGICIEL SI									
INGENIEUR(E) DE PRODUCTION SI									
INGENIEUR(E) TECHNIQUE SI									
CHEF DE PROJET ET PRODUIT SI									
RESPONSABLE DE PROGRAMME SI									
ARCHITECTE									

Nota : Tous les emplois sont définis

# PÔLE EMPLOI

Accord du 22 novembre 2017

## EMPLOIS REPERES

METIER : MANAGEMENT	Décisions								
	Hors régime			Article 36		Article 4			
	Employés			Seuil Tech.	Obligat. AM.	Cadres			
	A	B	C	D	E	F	G	H	I
<i>Management de proximité</i>									
RESPONSABLE DE L'ACCUEIL									
RESPONSABLE D'EQUIPE (agence, plate-forme, services centralisés)									
RESPONSABLE D'EQUIPE SUPPORT									
<i>Management intermédiaire</i>									
DIRECTEUR(TRICE) ADJOINT(E) D'AGENCE POLE EMPLOI									
DIRECTEUR(TRICE) D'AGENCE POLE EMPLOI (agence, plate-forme, services centralisés)									
RESPONSABLE DE SERVICE									
<i>Management supérieur</i>									
DIRECTEUR(TRICE) TERRITORIAL(E) DELEGUE(E)									
DIRECTEUR(TRICE) TERRITORIAL(E)									
DIRECTEUR(TRICE)/RESPONSABLE DE FONCTION ET DEPARTEMENT									

**Nota :** Tous les emplois sont définis

# REPARTITION PHARMACEUTIQUE

*Convention collective nationale du 7 janvier 1992 modifiée*

**N° IDCC : 1621**

**N° CC : 3262**

## **CHAMP D'APPLICATION PROFESSIONNEL**

### **Numéro NAF 2008 supposé**

**46.46Z en partie**

### **Numéro NAF 1993**

**51.4N en partie** Commerce en gros de produits et matériels pharmaceutiques.

**PROCEDURE** : Articles 4 ter et 36 – annexe I.

**PERSONNELS VISES** : Ensemble des salariés.

## **PRESENTATION DU TEXTE**

Les classifications reposent sur un système de type Parodi, pouvant être conjugué avec un dispositif à critères classants pour tous les emplois non répertoriés.

Les emplois repères existants sont définis et classés en niveaux et "échelons-coefficients" intermédiaires au sein de quatre filières.

En l'absence de définition pour chaque "échelon – coefficient", il est seulement tenu compte des niveaux.

## **DECISIONS PRISES**

La commission administrative a donné son accord sur la prise en compte de ces classifications dans les conditions suivantes :

### **I- Cadres – Article 4**

Les personnels classés à partir du **niveau 7** doivent être inscrits au régime au titre de l'article 4 de la convention collective nationale du 14 mars 1947.

### **II- Assimilés cadres – Article 4 bis**

Aucun positionnement n'est susceptible de relever de ce groupe de cotisants.

### **III- Article 36 – Annexe I**

Le seuil de l'extension est fixé au **niveau 4**.

## **DISPOSITIONS PRATIQUES**

### **- Transposition des critères article 36**

La commission administrative a décidé que sur délégation de sa part, tous les précédents critères article 36 seraient transposés, après une étude effectuée cas par cas, par les services de l'Agirc selon le principe de la répartition, notamment dans le respect de l'étendue du contrat initial (cf. questionnaire joint).

### **- Clause de sauvegarde**

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

### **- Codification des contrats article 36 sur les fichiers nationaux**

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

<b>Contrats complémentaires Article 36</b>			
<b>Numéro IDCC</b>	<b>Seuils</b>		<b>Date d'effet</b>
	<b>Minimum</b>	<b>Maximum</b>	
<b>1621</b>	niv 4	niv 6	<b>01/07/2018</b>
	niv 5	niv 6	
	niv 6	niv 6	

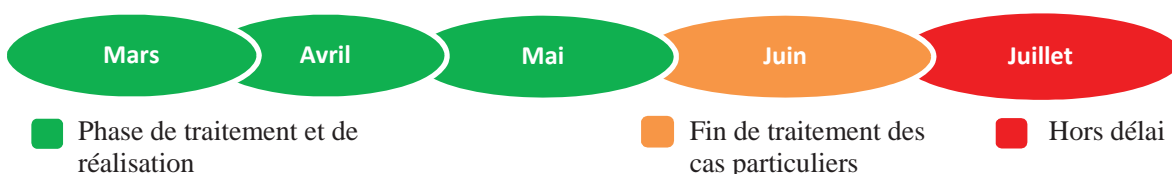
## - Devoir d'information aux entreprises et délai de traitement

### Processus de traitement

1.- 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 qui sera mise à disposition dès que possible sur le site Internet [www.agirc-arrco.fr](http://www.agirc-arrco.fr), et s'il y a lieu un questionnaire de transposition du critère article 36.

Les institutions de retraite complémentaire doivent effectuer les extractions de fichiers et informer les entreprises concernées dans un délai de **4 mois**.

**2018**



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

3.- Les questionnaires de transposition complétés par les entreprises doivent être transmis au service classifications dans les meilleurs délais, les institutions devant impérativement vérifier au préalable la cohérence et la validité des renseignements communiqués.

**DATE D'EFFET** : le 1<sup>er</sup> juillet 2018 sans remise en cause des affiliations anticipées conformes aux décisions prises par la commission.

PJ. : Lettre-spécifique/coupon-réponse  
questionnaire  
4 annexes



**LETTRE SPECIFIQUE À ADRESSER PAR LES INSTITUTIONS DE RETRAITE DES CADRES À LEURS  
ADHERENTS DE LA PROFESSION DE LA REPARTITION PHARMACEUTIQUE**

Madame, Monsieur le Directeur,

Nous vous informons qu'après avoir examiné les classifications en vigueur dans le secteur de la répartition pharmaceutique, 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 que tous les personnels ingénieurs et cadres classés à partir du niveau 7 doivent être affiliés au titre de l'article 4 de la convention collective nationale du 14 mars 1947.

Le seuil "plancher" des contrats complémentaires souscrits au titre de l'article 36-annexe I a été fixé au niveau 4.

*\*Votre entreprise ayant conclu un contrat défini à partir de (l'ancien positionnement...), il importe d'actualiser celui-ci en application de 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 société en évitant l'exclusion des salariés, dans le respect de l'étendue du contrat d'origine\*.*

Ces décisions prennent effet au 1<sup>er</sup> juillet 2018, sans remise en cause des affiliations anticipées conformes aux décisions prises par la commission.

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<sup>①</sup>.

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

Vous pouvez consulter le site Internet [www.agirc-arrco.fr](http://www.agirc-arrco.fr) ([Retraite complémentaire : affiliation des salariés](#)) ou plus directement <http://affilia.agirc-arrco.fr/> 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)<sup>②</sup>.

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

\* Uniquement pour les sociétés ayant un contrat article 36

① Il s'agit de la liste d'emplois qui figure sur la base AFFILIA. - ② Coupon-réponse

**COUPON-REPONSE A RETOURNER COMPLETE ET SIGNE**  
*par les sociétés n'appliquant pas la convention collective nationale  
de la répartition pharmaceutique (IDCC 1621)*

**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**

**QUESTIONNAIRE**

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

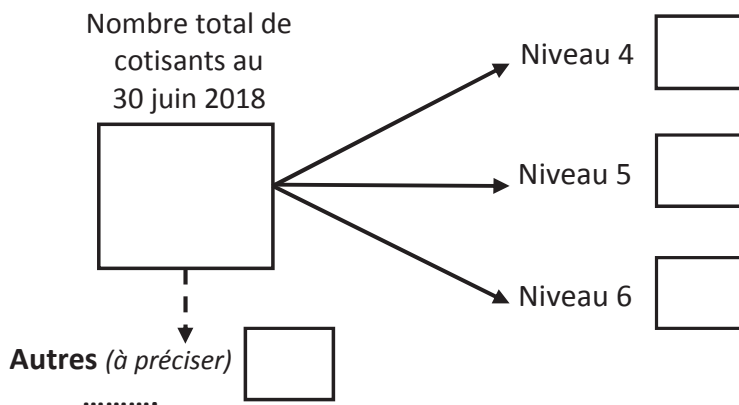
<b>A REMPLIR PAR L'INSTITUTION</b>	
<b>RAISON SOCIALE DE L'ENTREPRISE</b> : .....	
.....	
<b>NUMERO SIREN/SIRET</b> : .....	<b>N°ADH</b> : .....
<b>CRITERE ARTICLE 36 A MODIFIER</b> : .....	

**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 **30 juin 2018**.

② Répartition des salariés relevant de la catégorie **ARTICLE 36** au **30 juin 2018**, du fait que leur classement à cette date répondait à la définition de l'extension ; nombre des intéressés classés dans les niveaux de la classification en vigueur.



③ Répartition de **TOUS** les salariés qui n'étaient pas affiliés au régime de retraite des cadres au 30 juin 2018, 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 positionnements mentionnés ci-après :

Niveau 4  Niveau 5  Niveau 6

④ Eventuellement, Niveau  souhaité par l'entreprise.

Date :

Cachet de l'entreprise

Signature et qualité du signataire

## REPARTITION PHARMACEUTIQUE

Convention collective nationale du 7 janvier 1992 modifiée

### CADRES – ARTICLE 4

#### A – DEFINITIONS GENERALES

<p><b>NIVEAU 7</b></p> <p>Emplois comportant des fonctions s'exerçant par nature de manière autonome dans le cadre d'orientations générales émanant du supérieur hiérarchique. Ces fonctions comportent soit la gestion sous contrôle d'une activité identifiée et complète relevant d'une spécialisation professionnelle, soit la coordination d'activités différentes et complémentaires dont le titulaire assure le management.</p> <p>Par ailleurs, compte tenu de l'activité spécifique de la répartition pharmaceutique et des obligations liées au code de la santé publique, les salariés ayant le diplôme de pharmacien thésé accèdent directement au niveau 7.</p>	<p><b>Niv. 7 – Coefs. 300 à 450*</b></p>
<p><b>NIVEAU 8</b></p> <p>Emplois comportant des fonctions couvrant l'ensemble d'une ou plusieurs activités définies. Elles s'exercent dans une très grande autonomie dans le cadre d'objectifs fixés par l'entreprise et dans la limite desquels le titulaire peut engager la direction de l'entreprise ou de l'établissement.</p> <p>L'exercice de ces fonctions nécessite un niveau d'initiative important, afin de rechercher et mettre en œuvre une solution adaptée. Elles requièrent des qualités d'analyse et d'interprétation ainsi qu'une dimension d'animation d'équipe.</p>	<p><b>Niv. 8 - Coefs. 500 à 550*</b></p>
<p><b>NIVEAU 9</b></p> <p>Emplois comportant des fonctions couvrant la gestion et le développement de l'entreprise et mettant en œuvre les grandes options stratégiques, financières, commerciales et sociales adoptées par la structure de contrôle.</p> <p>Ce niveau donne l'autorité hiérarchique sur un ou plusieurs cadres des niveaux précédents et implique la plus large autonomie de jugement et d'initiative.</p>	<p><b>Niv. 9 - Coefs. 600 à 800*</b></p>

\*Coefficients donnés à titre indicatif.

# REPARTITION PHARMACEUTIQUE

Convention collective nationale du 7 janvier 1992 modifiée

## CADRES – ARTICLE 4

### B – EMPLOIS REPERES

<p><b>CADRE DE FONCTION SUPPORT</b> Cadre exerçant des activités dans le cadre d'un service de finance et contrôle de gestion, comptabilité, marketing, ressources humaines ou informatique, de façon autonome. Ses fonctions comportent soit la gestion sous contrôle d'une activité identifiée et complète relevant d'une spécialisation professionnelle, soit la coordination d'activités différentes et complémentaires dont le titulaire assure le management.</p>	<p><b>Niveau 7</b></p>
<p><b>COMMERCIAL</b> Assure la promotion et la vente de l'offre commerciale, le développement du chiffre d'affaires, de la marge commerciale et de la part de marché du secteur de rattachement dans le cadre de la politique commerciale arrêtée par la direction de l'entreprise. Exerce ses fonctions à partir d'objectifs définis... Développe, entretient et fidélise le portefeuille clients. Contribue au développement de l'image et du positionnement de l'entreprise.</p>	<p><b>Niveau 7<sup>①</sup></b></p>
<p><b>DIRECTEUR</b> Participe à la stratégie de l'entreprise et détermine sa mise en œuvre dans le secteur qu'il dirige. Participe aux choix des services fournis par l'entreprise et des marchés sur lesquels elle exerce son activité. Rassemble et gère les moyens de la direction. Supervise les responsables de ses services et développe leur travail en équipe. Elabore et gère le budget de sa direction...</p>	<p><b>Niveau 8</b> <b>Niveau 9</b></p>
<p><b>DIRECTEUR D'ETABLISSEMENT</b> Elabore et planifie les plans d'action en cohérence avec la politique définie pour l'entreprise. Détermine les objectifs et les orientations budgétaires de son établissement et en assure le suivi...</p>	<p><b>Niveau 8</b> <b>Niveau 9</b></p>
<p><b>RESPONSABLE DE DEPARTEMENT</b> Assure la mise en œuvre, dans son domaine, des objectifs fixés par la direction. Organise, coordonne, et contrôle les activités du département placé sous sa responsabilité... Propose et met en œuvre les plans permettant l'atteinte et l'optimisation des objectifs fixés par sa hiérarchie. Contribue à l'élaboration et à la gestion du budget de son département.</p>	<p><b>Niveau 7</b></p>
<p><b>RESPONSABLE D'EXPLOITATION</b> Optimise l'organisation et la productivité de l'établissement. Met en œuvre et supervise l'activité d'exploitation de l'établissement. Participe à l'élaboration du budget.</p>	<p><b>Niveau 7<sup>①</sup></b></p>
<p><b>RESPONSABLE DE SERVICE</b> Supervise, organise et coordonne le service dont il a la responsabilité suivant les directives de la direction ou de la hiérarchie. Organise le fonctionnement de son service, en anime le personnel et contrôle leur activité. Identifie tout dysfonctionnement ou point susceptible d'être amélioré et met en place les solutions adaptées. Gère le budget de son service.</p>	<p><b>Niveau 7<sup>①</sup></b></p>

**Nota :** Extraits des définitions.

<sup>①</sup> Emploi pouvant également relever des niveaux 5 et 6 (voir autres collaborateurs – Article 36).

## REPARTITION PHARMACEUTIQUE

*Convention collective nationale du 7 janvier 1992 modifiée*

### ARTICLE 36 – Annexe I

#### A – DEFINITIONS GENERALES

*(Extraits des définitions)*

<u>TECHNICIENS</u>	
<p><b>NIVEAU 4</b></p> <p>Emplois comportant la réalisation de travaux d'analyse et l'exploitation d'informations d'après les instructions précises sur le mode opératoire et les objectifs. Ces travaux sont réalisés par la mise en œuvre de procédés connus. Le salarié peut être appelé à intervenir dans des cas inhabituels ou difficiles...</p>	<p><b>Niv. 4 – Coefs. 190 à 230*</b></p>
<u>TECHNICIENS SUPERIEURS, AGENTS DE MAITRISE</u>	
<p><b>NIVEAU 5</b></p> <p>Emplois comportant des fonctions où sont définis des objectifs à atteindre par l'utilisation de moyens, de méthodes et de techniques connus dont le choix et la combinaison nécessitent un apport personnel d'interprétation, de conception, d'organisation, d'adaptation.</p> <p>Ces emplois peuvent également comprendre l'exercice de responsabilités managériales sous le contrôle d'un supérieur. Dans ce domaine, le titulaire assure ou coordonne la réalisation des travaux d'ensemble ou d'une partie des tâches plus moins importantes, intégrées dans un ensemble complexe.</p>	<p><b>Niv. 5 – Coefs. 240 à 260*</b></p>
<p><b>NIVEAU 6</b></p> <p>Emplois se caractérisant par des capacités techniques, professionnelles et humaines nécessaires lui permettant d'assumer des responsabilités techniques et/ou d'encadrement, dans la limite de la délégation reçue. A partir d'instructions générales précisant le cadre de ses fonctions, les moyens et les objectifs, le titulaire du poste est chargé de coordonner des activités différentes ; il peut être aussi conduit à prendre des décisions concernant les salariés qu'il supervise, les moyens, les matières, les programmes. Il rend compte à sa hiérarchie...</p>	<p><b>Niv. 6 – Coefs. 270 à 290*</b></p>

\*Coefficients donnés à titre indicatif.

## REPARTITION PHARMACEUTIQUE

*Convention collective nationale du 7 janvier 1992 modifiée*

### ARTICLE 36 – Annexe I

#### **B – EMPLOIS REPERES\***

<u>SERVICES ADMINISTRATIF ET COMPTABLE</u>	
COMPTABLE 1 <sup>er</sup> et 2 <sup>ème</sup> échelons	Niv. 4
RESPONSABLE DE SERVICE	Niv. 5 - Niv. 6 <sup>①</sup>
RESPONSABLE DE SERVICE ADMINISTRATIF, APPROVISIONNEMENT ET PERSONNEL	Niv. 5 - Niv. 6
SECRETAIRE	Niv. 4
SECRETAIRE D'ETABLISSEMENT	Niv. 4
SECRETAIRE DE DIRECTION	Niv. 4 - Niv. 5 - Niv. 6
TECHNICIEN FONCTIONS SUPPORT	Niv. 4
TECHNICIEN SERVICE ADMINISTRATIF, APPROVISIONNEMENT ET PERSONNEL	Niv. 4
TECHNICIEN SUPERIEUR FONCTIONS SUPPORT	Niv. 5 - Niv. 6
<u>SERVICE COMMERCIAL</u>	
COMMERCIAL	Niv. 5 - Niv. 6 <sup>①</sup>
TECHNICIEN DE RENSEIGNEMENT CLIENTELE	Niv. 4
TECHNICIEN DE SERVICE COMMERCIALE	Niv. 4
<u>SERVICE TECHNIQUE</u>	
CHEF D'EQUIPE	Niv. 4 - Niv. 5
RESPONSABLE DE MAINTENANCE	Niv. 5 - Niv. 6
RESPONSABLE D'EXPLOITATION	Niv. 5 - Niv. 6 <sup>①</sup>
TECHNICIEN DE MAINTENANCE	Niv. 4
TECHNICIEN DE REPARTITION	Niv. 4

<sup>①</sup> Emploi pouvant également relever du niveau 7 (voir cadres – Article 4)

\* Pour des raisons de présentation pratique, ne sont pas reprises les définitions.

## **PERSONNEL DE LA REPROGRAPHIE**

*Convention collective nationale du 18 décembre 1972 modifiée notamment par les accords du 8 avril 2014 relatif à la classification de la maîtrise, du 30 septembre 2014 relatif à la classification des cadres et du 30 mai 2017 relatif à la classification des employés*

**N° IDCC : 0706**

**N° CC : 3027**

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

#### **Numéro NAF 2008**

**82.19Z en partie** entreprises dont l'activité principale est la reprographie.

**PROCEDURE** : Articles 4 ter et 36-annexe I.

**PERSONNELS VISES** : Ensemble des salariés.

### **PRESENTATION DES TEXTES**

L'accord du 8 avril 2014 porte sur la grille de positionnement des agents de maîtrise et celui du 30 septembre 2014 sur les classifications des cadres.

Quant à l'accord du 30 mai 2017, il concerne uniquement les employés.

Chacune des grilles de classifications (ouvriers - employés - agents de maîtrise - cadres), est présentée selon une architecture de positionnement des emplois en niveaux.

### **DECISIONS PRISES**

Après avoir pris connaissance de l'avis des représentants de la profession, la commission administrative a donné son accord sur ces classifications dans les conditions suivantes :

#### **1) Cadres – Article 4**

Eu égard aux responsabilités assumées, à leur formation technique et à leur autonomie, il a été décidé que tous les salariés cadres visés par l'accord du 30 septembre 2014 et positionnés dès le **niveau 40.00**, correspondant à l'emploi de *responsable de fabrication* devront être inscrits au régime, au titre de l'article 4 de la convention collective nationale du 14 mars 1947 (cf. annexe 1).



## 2) Assimilés cadres – Article 4 bis

Le **niveau 30.50** de la grille de classification des agents de maîtrise devient le seuil de l'article 4 bis (cf. annexe 2).

## 3) Article 36 – Annexe I

Le seuil de l'article 36 – annexe I a été fixé au **niveau 30.00**, renvoyant à l'emploi de contremaître (cf. annexe 2).

Aucun classement de la filière employés n'a été retenu.

### DISPOSITIONS PRATIQUES

#### - Transposition des critères 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 grille classification.

Les institutions de retraite concernées recueilleront toute information relative au reclassement des collaborateurs précédemment inscrits au régime de retraite des cadres, au titre de l'article 36 – annexe I à l'aide du questionnaire ci-joint.

#### - 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 actuel.

#### - Codification des contrats article 36 sur les fichiers nationaux

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

<b>Contrats complémentaires Article 36</b>			
<b>Numéro IDCC</b>	<b>Seuils</b>		<b>Date d'effet</b>
<b>0706</b>	<b>Minimum</b>	<b>Maximum</b>	<b>01/01/2018</b>
	niv 30.00	niv 30.00	

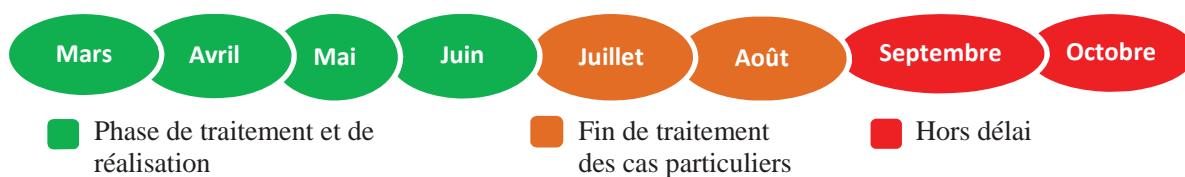
## - Obligation d'information aux entreprises et délai de traitement

### Processus de traitement

1.- Les institutions de retraite complémentaire doivent adresser un courrier à leurs adhérents, qu'ils aient ou non actuellement des personnels salariés dans les classements retenus (cf. modèle spécifique ci-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 dès que possible sur le site Internet [www.agirc-arrco.fr](http://www.agirc-arrco.fr), et s'il y a lieu un questionnaire de transposition du critère article 36 – annexe I.

Les institutions doivent informer leurs adhérents avant le **1<sup>er</sup> juillet 2018**.

2018



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

3.- Les questionnaires de transposition complétés par les entreprises doivent être transmis au service classifications dans les meilleurs délais, les institutions devant impérativement vérifier au préalable la cohérence et la validité des renseignements communiqués.

**DATE D'EFFET** : 1<sup>er</sup> janvier 2018.

PJ. : Lettre-spécifique/coupon-réponse  
questionnaire  
annexe "*présentation générale*"  
2 annexes

**LETTRE SPECIFIQUE À ADRESSER PAR LES INSTITUTIONS DE RETRAITE DES CADRES AUX  
ENTREPRISES DU SECTEUR DE LA REPROGRAPHIE**

Madame, Monsieur le Directeur,

Nous vous informons qu'après avoir examiné les classifications prévues par les accords du 8 avril 2014, du 30 septembre 2014 et du 30 mai 2017 modifiant la convention collective nationale du personnel de la reprographie du 18 décembre 1972, 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 que les salariés cadres classés à partir du niveau 40.00, correspondant à l'emploi de responsable de fabrication seront obligatoirement inscrits au titre de l'article 4 de la convention collective nationale du 14 mars 1947.

Les salariés classés au niveau 30.50 doivent cotiser en tant qu'assimilés cadres au sens de l'article 4 bis.

Pour les entreprises faisant application de l'article 36 – annexe I, le seuil des contrats complémentaires a été fixé au niveau 30.00 de la grille des agents de maîtrise, renvoyant au poste de contremaître.

*\*Votre entreprise ayant conclu un contrat article 36 défini par le (coefficient...), il importe d'actualiser celui-ci par référence à l'accord du 8 avril 2014 portant sur la grille de classifications des agents de maîtrise. 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\*.*

Ces décisions prennent effet au 1<sup>er</sup> janvier 2018 sans remise en cause des affiliations anticipées, conformes aux groupes de participants retenus.

Vous trouverez ci-joint, un document récapitulatif de la classification à laquelle il vous est possible de vous reporter pour connaître les salariés devant être inscrits au régime de retraite des cadres<sup>①</sup>.

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

Vous pouvez consulter le site Internet [www.agirc-arrco.fr](http://www.agirc-arrco.fr) (Retraite complémentaire : affiliation des salariés) ou plus directement <http://affilia.agirc-arrco.fr/> 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)<sup>②</sup>.

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

\* Uniquement pour les sociétés ayant un contrat article 36

① Il s'agit de la liste d'emplois qui figure sur la base AFFILIA. -② Coupon-réponse



**OBJET** : Convention collective nationale du personnel de la reprographie du 18 décembre 1972 modifiée notamment par accord du 8 avril 2014 relatif aux agents de maîtrise (IDCC 0706)

## 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)*

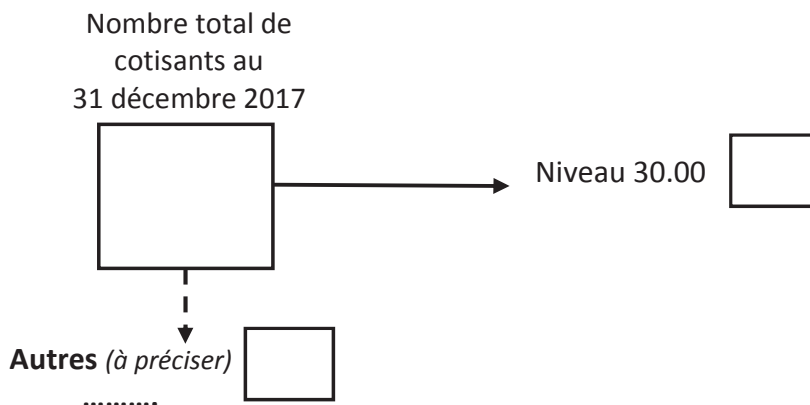
A REMPLIR PAR L'INSTITUTION
<u>RAISON SOCIALE DE L'ENTREPRISE</u> :..... .....
<u>NUMERO SIREN/SIRET</u> :..... <u>N°ADH</u> :.....
<u>CRITERE ARTICLE 36 A MODIFIER</u> :.....

### IMPORTANT

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 décembre 2017**.

② Répartition des salariés relevant de la catégorie **ARTICLE 36** au **31 décembre 2017**, du fait que leur classement à cette date répondait à la définition de l'extension ; reclassement des intéressés au 1<sup>er</sup> janvier 2018 dans le nouveau niveau de la classification en vigueur.



③ Répartition de **TOUS** les salariés qui n'étaient pas affiliés au régime de retraite des cadres au 31 décembre 2017, 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<sup>er</sup> janvier 2018, dans le niveau mentionné ci-après :

Niveau 30.00

Date :

Cachet de l'entreprise

Signature et qualité du signataire

## PERSONNEL DE LA REPROGRAPHIE

*Convention collective nationale du 18 décembre 1972 modifiée notamment  
par les accords du 8 avril 2014 relatif à la classification de la maîtrise,  
du 30 septembre 2014 relatif à la classification des cadres  
et du 30 mai 2017 relatif à la classification des employés*

### SYNTHESE DES DECISIONS

CATEGORIE	NIVEAU	GROUPES DE COTISANTS
OUVRIERS (toutes filières confondues)	10.00	<b>Hors régime</b>
	10.30	
	10.70	
EMPLOYES	20.00	
	20.30	
	20.70	
AGENTS DE MAITRISE	30.00	<b>Article 36 – annexe I</b>
	30.50	<b>Article 4 bis</b>
CADRES	40.00	<b>Article 4</b>
	40.30	
	40.50	

**PERSONNEL DE LA REPROGRAPHIE**

*Convention collective nationale du 18 décembre 1972 modifiée notamment  
par les accords du 8 avril 2014 relatif à la classification de la maîtrise,  
du 30 septembre 2014 relatif à la classification des cadres  
et du 30 mai 2017 relatif à la classification des employés*

**CADRES – ARTICLE 4**

<b>RESPONSABLE DE FABRICATION</b> ayant sous ses ordres des contremaîtres	<b>Niveau 40.00</b>
<b>CHEF DE FABRICATION</b> responsable général des ateliers ayant sous ses ordres des chefs d'atelier ou des contremaîtres	<b>Niveau 40.30</b>
Poste de direction d'entreprise	<b>Niveau 40.50</b>

**PERSONNEL DE LA REPROGRAPHIE**

*Convention collective nationale du 18 décembre 1972 modifiée notamment  
par les accords du 8 avril 2014 relatif à la classification de la maîtrise,  
du 30 septembre 2014 relatif à la classification des cadres  
et du 30 mai 2017 relatif à la classification des employés*

**ASSIMILES CADRES – ARTICLE 4 Bis**

<b>CHEF D'ATELIER</b> ayant sous ses ordres plus de 20 salariés	<b>Niveau 30.50</b>
--	---------------------

**ARTICLE 36 – Annexe I**

<b>CONTREMAITRE</b> ayant sous ses ordres plus de 10 et jusqu'à 20 salariés	<b>Niveau 30.00</b>
---	---------------------