

Protocole d'accord relatif à la classification, au système de rémunération et au déroulement de carrière au sein des organismes du Régime général de Sécurité sociale

Entre, d'une part,

- l'Union des caisses nationales de sécurité sociale, représentée par sa directrice, Isabelle Bertin, dûment mandatée à cet effet par le comité exécutif des directeurs, le 11 octobre 2023 et, d'autre part,

- les organisations syndicales nationales représentatives sur le champ de la Convention collective nationale de travail du 8 février 1957, soussignées,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

L'Ucanss et les organisations syndicales nationales représentatives sur le champ des employés et cadres se sont réunies dans le cadre des dispositions de l'article L2241-15 du Code du travail pour examiner les évolutions relatives à la classification et au dispositif de rémunération, objet du protocole d'accord du 30 novembre 2004.

Dans ce cadre, un état des lieux a été réalisé concernant le système en vigueur ayant conduit à une rénovation sur la base suivante :

- Hiérarchiser les métiers et emplois et les positionner relativement les uns par rapport aux autres en tenant compte de la diversité des organismes, des métiers et des situations de travail qui en relèvent ;
- Viser une plus grande équité dans la hiérarchisation des emplois, par l'instauration d'une méthode de critères classants reposant sur des critères communs pour l'ensemble des emplois ;
- Permettre une application objective en fonction des organisations et des situations de travail ;
- Respecter l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la continuité des actions engagées entre l'Ucanss et les organisations syndicales nationales, en s'assurant que des dispositions prévues par le présent accord n'induisent pas de discrimination salariale fondée sur le sexe ;
- Clarifier et favoriser la gestion des carrières et l'évolution professionnelle des salariés.

L'objet de l'accord est de maintenir et de renforcer les conditions dans lesquelles les salariés exercent leurs fonctions et évoluent dans leur carrière. Cet accord prend également en compte les enjeux en matière de recrutement au sein des organismes du Régime général de Sécurité sociale.

Pour ce faire, la méthodologie de repérage basée sur des critères classants vise à clarifier les niveaux d'entrée dans un métier ou emploi, à identifier les possibilités de parcours professionnels, et à permettre une dynamique de carrière plus lisible. Elle contribue également à harmoniser les positionnements des métiers et emplois entre les différentes branches de la Sécurité sociale et à donner une visibilité sur les évolutions au sein de l'Institution. Elle est appliquée au niveau national selon l'annexe 1 et applicable au niveau local selon l'annexe 2.

Un glossaire figure en annexe 3 du présent accord, qui vise à définir les termes techniques ou spécifiques utilisés, afin d'en faciliter la compréhension par l'ensemble des parties prenantes.

À cette fin, les parties signataires adoptent les dispositions suivantes :

TITRE I – DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Article 1 - Champ d'application

La présente classification des emplois s'applique à l'ensemble des personnels régis par la Convention collective nationale de travail du Régime général de Sécurité sociale et de leurs établissements du 8 février 1957 et de ses annexes.

Article 2 – Définition d'une classification

Une classification a pour finalité d'organiser la hiérarchisation des emplois, de déterminer les différents niveaux d'emploi et de fixer les salaires minimaux correspondants à travers des grilles spécifiques. Elle prend en compte plusieurs critères, notamment ceux relevant des niveaux de responsabilité et du cadre réglementaire en vigueur.

Dans ce cadre, la présente classification détermine, en conséquence, les statuts employés et cadres auxquels sont attachés des dispositions légales et conventionnelles propres.

Sa mise en œuvre s'appuie essentiellement sur les objectifs suivants :

- Hiérarchiser les métiers et emplois et les positionner relativement les uns par rapport aux autres ;
- Déterminer les niveaux de rémunération minimale ;
- Contribuer à la gestion des emplois et des compétences ;
- Favoriser la prise en compte de l'évolution des emplois et des métiers et la promotion professionnelle ;
- Clarifier la gestion des carrières et l'évolution professionnelle des salariés ;
- Respecter l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, et le principe de non-discrimination.

Les mécanismes relevant de l'évaluation, de l'évolution professionnelle et les dispositions concernant la rémunération sont intégrés au présent accord dans la mesure où ils sont liés au système de classification.

TITRE II – DISPOSITIONS RELATIVES A LA CLASSIFICATION

Article 3 – Grilles de classification

Chaque niveau de qualification est assorti d'un coefficient minimum, exprimé en points, dénommé coefficient de qualification.

Article 3.1 – Grille du personnel administratif

Niveaux	Coefficient de qualification
1	238
2	242
3	252
4A	264
4B	277
5A	290
5B	305
5C	320
6	345
7	380
8	420
9	460

Article 3.2 – Grille du personnel soignant, éducatif et médical des établissements et œuvres

Niveaux	Coefficient de qualification
1E	238
2E	242
3EA	252
3EB	257
4E	264
5E	305
6EA	320
6EB	345
6EC	360
7E	375
8E	410
9E	425
10E	625
11E	715
12E	750

Article 3.3 – Grille du personnel informatique

Niveaux	Coefficient de qualification
INF IA	252
INF IB	264
INF IIA	277
INF IIB	290
INF III	305
INF IVA	355
INF IVB	370
INF VA	385
INF VB	403
INF VI	420
INF VII	490
INF VIII	610
INF IXA	655
INF IXB	700
INF X	735

Article 3.4 – Grille du personnel ingénieure-conseil et ingénieur-conseil

Niveaux	Coefficient de qualification
IC 10A	610
IC 10B	635
IC 11A	655
IC 11B	700
IC 12	735

Article 4 - Définition d'un statut conventionnel de cadre

Le statut de cadre au sein de la présente convention collective est défini conformément aux dispositions de l'Accord National Interprofessionnel (ANI) du 28 février 2020, relatif aux « diverses orientations pour les cadres », étendu par l'arrêté du 17 septembre 2021.

Cet ANI instaure une définition interprofessionnelle de l'encadrement qui repose, en premier lieu, sur le niveau de qualification, le degré d'autonomie dans le travail et le niveau de responsabilité exercé.

Pour l'application de la convention collective, le statut de cadre est attribué en fonction des niveaux de classification suivants, en cohérence avec les critères établis par l'ANI :

- À partir du niveau 5A de la grille du personnel administratif ;
- À partir du niveau 5E de la grille du personnel soignant, éducatif et médical des établissements et œuvres ;
- À partir du niveau IVA de la grille du personnel informatique ;
- L'ensemble des salariés positionnés sur la grille du personnel ingénieure-conseil et ingénieur-conseil.

Article 5 – Positionnement des métiers et des emplois dans la classification

Dans le but de renforcer l'inclusivité et de mieux refléter la diversité des genres dans la classification des emplois, une démarche d'intégration de la marque du féminin et du masculin dans tous les intitulés d'emploi est engagée. Cet engagement est conditionné à la réalisation des travaux techniques nécessaires pour adapter la nomenclature des emplois et les systèmes d'information.

Article 5.1 - Métiers et emplois-repères

Des repères sont définis au niveau national pour des métiers et des emplois du Régime général de Sécurité sociale.

Ces repères sont fixés en fonction de leur représentativité et servent de référence pour comparer et évaluer d'autres métiers ou emplois au niveau local. Ils font l'objet d'une description au niveau national en termes de missions, de responsabilités et d'activités exercées.

Un repère peut regrouper plusieurs emplois présentant des finalités, des activités principales et des compétences proches ou similaires.

La liste des métiers et emplois-repères et leur positionnement dans chaque grille de classification figure en annexe 1.

Un emploi est rattaché à un repère si les deux conditions suivantes sont remplies cumulativement :

1. Les six premiers chiffres du code de l'emploi considéré, mentionnés dans la nomenclature interbranche des emplois, sont identiques aux six premiers chiffres du code d'un des emplois figurant en annexe 1 au titre du repérage ;
2. La description de cet emploi coïncide avec la description du repère.

Par principe, les emplois déclinés d'un repère sont classés dans l'amplitude des niveaux de qualification du repère, étant entendu que chaque organisme doit s'assurer que le cadre d'exercice local est en adéquation avec celui de l'annexe 1.

Article 5.2 - Modalités de prise en compte de l'évolution des métiers et emplois repères

L'employeur et les organisations syndicales nationales représentatives sur le champ des employés et cadres se rencontrent tous les 3 ans dans le cadre de l'instance paritaire prévue à l'article 16 afin d'envisager la nécessité de réviser la liste des emplois et métiers visée à l'annexe 1, soit :

- D'en ajouter ;
- D'en supprimer ;
- De modifier leur positionnement dans les grilles de classification.

Par exception aux termes du paragraphe précédent, une clause spécifique de révision pourra être activée en cas d'évolution significative des activités relevant d'un métier ou d'un emploi en repérage.

Article 5.3 - Autres emplois

Les emplois qui ne sont pas rattachés à un repère sont dits « non-repérés ». Le positionnement dans la grille de classification est opéré au sein de chaque organisme, en application et dans le respect de la méthode figurant en annexe 2, selon deux approches complémentaires :

- Par leur comparaison avec les repères (métier ou emploi selon les cas) ;
- Par leur analyse et cotation en application de la méthode par critères classants.

Article 5.4 - Information des salariés

Chaque salarié, lors de son embauche ou après révision du positionnement de son emploi, se voit notifier son positionnement dans la grille de classification, tel qu'il résulte de la méthode définie au présent article 5 et telle que détaillée dans l'annexe 2 du présent accord.

À sa demande, dans le mois qui suit la réception de la notification, le salarié peut solliciter un entretien individuel afin que lui soit explicité son positionnement dans la grille. Cet entretien est réalisé par la ligne managériale, qui le met en œuvre, et la fonction Ressources humaines, qui apporte un appui et garantit le respect et l'homogénéité des pratiques.

TITRE III - DISPOSITIONS RELATIVES AU SYSTÈME DE RÉMUNÉRATION ET AU DÉROULEMENT DE CARRIÈRE

Article 6 – Rémunération de base

La rémunération de base est égale au produit du coefficient de qualification, correspondant à l'emploi occupé, par la valeur du point en vigueur.

Article 7 – Evolution professionnelle

Article 7.1 - Expérience professionnelle

À l'exception du personnel occupant un emploi de niveau 10 E à 12 E de la grille du personnel soignant, éducatif et médical des établissements et œuvres, un emploi de niveau VIII à X de la grille du personnel informatique et du personnel relevant de la grille ingénieure-conseil et ingénieur-conseil, tous les salariés perçoivent, au terme de chaque année d'ancienneté, des points d'expérience professionnelle.

Les points attribués sont au nombre de 2 par année d'ancienneté, avec un maximum de 50 points au total.

L'ancienneté est décomptée selon les dispositions du Code du travail et de l'article 30 de la Convention collective nationale de travail.

Article 7.2 - Développement professionnel

Les salariés sont éligibles à l'attribution, par la direction, des points de compétence destinés à rétribuer l'accroissement des compétences professionnelles mises en œuvre dans l'emploi.

Les compétences recouvrent des savoirs, c'est-à-dire des connaissances théoriques et professionnelles mises en œuvre dans l'exercice du travail et des savoir-faire techniques et relationnels, observables dans la tenue de l'emploi. Elles sont contextuelles, ce qui signifie qu'elles sont en rapport avec les situations rencontrées et les finalités de l'emploi occupé.

L'identification de l'accroissement de compétences passe obligatoirement par l'élaboration de référentiels de compétences, dans les conditions définies à l'article 11 du présent texte.

Dans ce cadre, les compétences doivent être appréciées sur la base de faits précis, objectifs, observables et mesurables.

L'évaluation de la compétence est formalisée à l'occasion de l'entretien annuel, tel que prévu à l'article 10.

Le montant de chaque attribution est exprimé en points entiers.

Ce montant correspond au minimum à :

- 8 points pour les salariés occupant un emploi de niveau :
 - 1 à 4B de la grille du personnel administratif ;
 - 1 E à 4 E de la grille du personnel soignant, éducatif et médical des établissements et œuvres ;
 - IA à III de la grille du personnel informatique.
- 13 points pour les salariés occupant un emploi de niveau :
 - 5 A à 7 de la grille du personnel administratif ;
 - 5 E à 7 E de la grille du personnel soignant, éducatif et médical des établissements et œuvres ;
 - IVA à VI de la grille du personnel informatique.
- 16 points pour les salariés occupant un emploi de niveau :
 - 8 à 9 de la grille du personnel administratif ;
 - 8 E à 12 E de la grille du personnel soignant, éducatif et médical des établissements et œuvres ;
 - VII à X de la grille du personnel informatique ;
 - 10 A à 12 de la grille du personnel ingénieure-conseil et ingénieur-conseil.

Le nombre total de points de compétences attribué dans chaque organisme au cours de chaque année doit être réparti au moins sur 20% de l'effectif pour chacune des deux catégories définies ci-après :

- Salariés occupant un emploi de niveau 1 à 4B de la grille du personnel administratif, 1 E à 4 E de la grille du personnel soignant, éducatif et médical des établissements et œuvres, 1 à III de la grille du personnel informatique ;

- Salariés occupant un emploi de niveau 5 A à 9 de la grille du personnel administratif, 5 E à 12 E de la grille du personnel soignant, éducatif et médical des établissements et œuvres, IVA à X de la grille du personnel informatique, 10 A à 12 de la grille du personnel ingénieure-conseil et ingénieur-conseil.

L'effectif est décompté au 1^{er} janvier en personnes physiques.

Article 7.3 - Les points de spécialisation

S'agissant du personnel soignant, éducatif et médical des établissements et œuvres, la progression au sein du développement professionnel tient compte notamment :

- du diplôme universitaire permettant l'exercice effectif de nouvelles responsabilités ;
- des fonctions d'encadrement exercées, sans possession du diplôme de cadre de santé
- des fonctions d'encadrement exercées par les médecins d'établissement et d'œuvres.

Dans le premier cas, le montant des points de compétence attribués s'établit à 25 points et à 50 points en cas d'obtention de deux diplômes universitaires associés à une double responsabilité supplémentaire, dans les autres cas à 40 points.

S'agissant spécifiquement des salariés exerçant en tant qu'infirmière, infirmier au niveau 6E :

- L'évolution vers les postes de 06030101 – Infirmière anesthésiste et de réanimation, Infirmier anesthésiste et de réanimation (IADE) et 06030102 – Infirmière de bloc opératoire, infirmier de bloc opératoire (IBODE) se fait conformément à l'article 7.5 relatif au parcours professionnel, avec l'attribution d'un minimum de 25 points.
- L'évolution vers les postes de 06030300 – Infirmière coordinatrice, Infirmier coordinateur (IDEC) et 06030103 – Infirmière en pratique avancée, Infirmier en pratique avancée (IPA) se fait selon les dispositions de l'article 7.5 relatif au parcours professionnel, avec un minimum de 40 points requis.

Ces dispositions ne sont pas cumulatives avec celles prévues au premier paragraphe.

Article 7.4 - Examen personnalisé

Tout salarié, éligible au développement professionnel et n'ayant pas bénéficié de pas de compétence ni de parcours professionnel pendant trois ans consécutifs, peut demander à bénéficier d'un examen personnalisé de sa situation par la direction de l'organisme.

Les salariés sont informés par l'employeur de l'existence de ce dispositif dans le cadre des campagnes d'attribution des mesures salariales.

Le résultat de cet examen personnalisé de situation fait l'objet d'une notification écrite adressée à l'intéressé. Ce dernier peut, le cas échéant, demander à être reçu en entretien par la direction.

À l'issue de cet examen, l'employeur peut proposer au salarié de suivre des actions de formation et d'accompagnement notamment dans le cadre du plan de développement des compétences.

Article 7.5 - Parcours professionnel

La notion de parcours professionnel vise l'accès à un niveau de qualification supérieur telle que prévue par l'article 33 de la Convention collective nationale de travail du 8 février 1957 du personnel des organismes de Sécurité sociale.

L'évolution dans l'échelle des niveaux de qualification est conditionnée par l'acquisition des compétences et connaissances requises et validées pour l'accès à ce niveau supérieur. Les conditions d'accès à un niveau supérieur s'appliquent selon les mêmes conditions pour les salariés relevant des emplois et métiers mentionnés en article 5.1 et en article 5.2 et évoluant vers des emplois qui relèvent indifféremment des articles 5.1 et 5.2.

L'acquisition de ces compétences et connaissances relèvent de l'expérience acquise antérieurement et peut également s'appuyer sur des formations internes ou externes, des certifications professionnelles ou encore des projets spécifiques qui permettent de satisfaire aux exigences nouvelles du poste.

Le cadre de référence pour un passage à un niveau supérieur, repose notamment sur l'évaluation des compétences au regard du référentiel de l'emploi et du descriptif des activités relevant de la méthodologie de repérage. En conséquence la mise en œuvre d'un parcours repose sur une évaluation rigoureuse et transparente, en adéquation avec les attentes spécifiques du niveau cible de l'emploi.

Article 7.6 - Garantie minimale d'évolution de la rémunération

Une garantie minimale d'évolution de la rémunération est instaurée pour les salariés qui n'ont pas été attributaires des mesures relevant de l'article 7.2 et/ou de l'article 7.5 sur une période de 5 années civiles, selon les modalités suivantes :

- 4 points de compétences pour les salariés bénéficiaires de points d'expérience l'année de versement de cette garantie.
- 5 points de compétences pour les autres salariés.

Par exception à l'alinéa précédent, les points de spécialisation visés à l'article 7.3, ne sont pas pris en compte dans l'appréciation du bénéfice de cette garantie. De même, ne sont pas pris en compte les points attribués aux salariés proches du smic issus des décisions unilatérales de 2022, les 3 points de garantie visés à l'article 12.3.1 du présent accord, et le repositionnement automatique à un niveau supérieur dans le cadre de la transposition visée à l'article 12.

Les périodes de congés sans solde visées à l'article 40 de la convention collective nationale de travail du 8 février 1957 du personnel des organismes de Sécurité sociale, les périodes de congé pour création d'entreprise ainsi que les périodes de congé sabbatique ne sont pas prises en compte dans l'appréciation du cycle de 5 ans.

La garantie est appliquée, déduction faite, des points attribués durant la période concernée dans le cadre de la garantie d'évolution salariale en cas de maternité ou pour les salariés mandatés.

L'employeur peut proposer au salarié attributaire de cette garantie de suivre des actions de formation et d'accompagnement notamment dans le cadre du plan de développement des compétences.

Les dispositions du présent article s'appliquent sans préjudice pour l'attribution ultérieure de points de compétence tels que visés à l'article 7.2 ou d'un parcours professionnel tel que visé à l'article 7.5.

Article 7.7 - Changement d'emploi sur un même niveau de qualification

La mobilité fonctionnelle s'entend d'un changement d'emploi générique au sens de l'annexe 3 du présent accord.

Lorsque, à la suite de la publication d'une vacance de poste, le salarié retenu change d'emploi, au sein de son organisme ou dans le cadre d'une mobilité vers un autre organisme, sans changer de niveau de qualification, il bénéficie, d'une attribution d'un pas de compétence tel que visé à l'article 7-2. En cas de stage probatoire cette attribution est effective si celui-ci est concluant.

Cette mesure n'affecte pas les dispositions locales plus avantageuses, qui restent en vigueur.

Article 8 – Prime de résultats

Les salariés occupant des emplois classés à partir du niveau 8 de la grille du personnel administratif, du niveau 8E de la grille du personnel soignant, éducatif et médical des établissements et œuvres, du niveau VII de la grille du personnel informatique, ainsi que les ingénieure-conseil et ingénieur-conseil sont éligibles à une prime exceptionnelle de résultats destinée à reconnaître l'atteinte d'objectifs particuliers négociés avec la hiérarchie.

Cette prime de résultats est destinée à rétribuer l'atteinte d'objectifs qui participent aux objectifs globaux de l'organisme, du service et/ou d'objectifs individuels.

Ces objectifs sont individuels, formalisés, circonscrits dans leur nombre et ils portent sur les périmètres jugés essentiels, sans couvrir nécessairement la totalité du champ de l'emploi. Enfin ce ou ces objectifs pourront être actualisés en cours d'exercice en cas d'évolution du contexte relevant de leur fixation.

L'entretien tel que défini à l'article 10 permet d'évoquer les éléments nécessaires à l'attribution de la prime de résultats.

La prime de résultats est versée en une fois, au titre d'une année considérée. Elle peut atteindre jusqu'à l'équivalent d'un demi-mois de la rémunération de base telle que définie à l'article 6 du présent texte.

Un bilan du nombre de bénéficiaires et du montant global versé est porté chaque année à la connaissance des instances représentatives du personnel.

Article 9 – Inscription ordinale

Les personnels soignants et médicaux et certains rééducateurs des établissements et œuvres sont régulièrement inscrits au tableau de l'ordre de leur profession.

Le salarié ayant six mois d'ancienneté et dont le temps de travail pour un ou plusieurs organismes du Régime général de Sécurité sociale est au moins égal à 0,5 ETP, bénéficie du remboursement intégral par l'employeur de la cotisation versée à l'ordre de leur profession.

Article 10 – Entretien annuel d'évaluation et d'accompagnement

Chaque salarié bénéficie, chaque année, d'un entretien avec son supérieur hiérarchique.

Cet entretien a pour finalité, à partir du référentiel de compétences de l'emploi occupé et dans une démarche participative :

- De dresser un bilan de l'année écoulée ;
- De faire le point sur le contenu des activités mises en œuvre dans le cadre de l'emploi tenu ainsi que sur le développement des compétences du salarié ;
- D'évaluer l'atteinte de ses objectifs professionnels et de fixer de nouveaux objectifs ;
- D'échanger sur la charge de travail et la qualité de vie au travail.

Le référentiel emploi, les modalités et les finalités de l'évaluation, ainsi que les moyens mobilisables pour l'atteinte des objectifs, sont communiqués de façon transparente au salarié.

L'entretien annuel fait l'objet d'une formalisation établie par les parties.

En cas de contestation des termes de l'entretien annuel, le salarié a la possibilité de solliciter un entretien auprès de sa hiérarchie supérieure.

L'entretien annuel peut être assorti de points d'étapes réguliers, à l'initiative du manager ou du salarié. En effet, les échanges réguliers renforcent la cohérence entre les objectifs fixés et la réalité de l'activité, entre actions réalisées et résultats concrets obtenus. Ils permettent d'identifier les réussites et les axes de progrès, et de mieux accompagner le salarié en veillant au maintien et au développement des compétences tout au long de l'année.

L'entretien, ainsi que les points d'étapes, font l'objet d'une programmation entre le salarié et la personne en charge de leur conduite.

La préparation de ces différents temps d'échange peut s'appuyer sur un dispositif d'auto-évaluation du salarié.

Article 11 – Modes de régulation du développement et du parcours professionnels et de l'évolution professionnelle

Dans le but de préserver le caractère unitaire du cadre collectif de travail et d'assurer l'harmonisation nécessaire des pratiques, notamment en ce qui concerne l'élaboration et l'actualisation des référentiels, les garanties suivantes sont définies :

- Au niveau national, le répertoire des métiers est actualisé périodiquement de manière interbranche, et les travaux conduits à cette occasion font l'objet d'une note d'information détaillée diffusée aux organisations syndicales nationales et sont présentés dans le cadre de l'Instance nationale de concertation.
- Au niveau local, les organismes déploient des référentiels d'emplois et de compétences.

L'analyse des emplois a pour objet, type d'emploi par type d'emploi, de décrire le contenu des activités significatives et pérennes confiées par l'employeur, afin de dégager ce qui est fait dans l'exercice quotidien de l'emploi considéré, sous l'angle notamment de la nature de la technicité déployée, des informations à recevoir et à produire, des caractéristiques de l'environnement de travail, plus particulièrement au plan des relations mais aussi du degré d'autonomie demandée au salarié dans l'exercice de sa mission.

Cette description des activités réelles conduit à dégager les éléments pertinents en termes de compétences requises pour la tenue de chacun des emplois.

L'élaboration des référentiels de compétences a pour finalité de distinguer les compétences requises pour exercer l'ensemble des activités de l'emploi considéré dans des conditions normales d'activité, de constater l'accroissement de celles-ci.

Les principes d'élaboration et d'utilisation des référentiels d'emplois et de compétences, ainsi que les référentiels eux-mêmes, sont communiqués pour information au comité social et économique des organismes.

Une information précise et préalable des salariés sur l'accroissement des compétences attendues dans chacun des emplois est organisée par la direction de l'organisme.

Une actualisation annuelle de ces documents est opérée et diffusée selon les mêmes procédures que prévues ci-dessus.

TITRE IV - DISPOSITIONS TRANSITOIRES ET PARTICULIÈRES POUR LE PASSAGE A LA NOUVELLE CLASSIFICATION POUR LES SALARIÉS EN PLACE A LA DATE D'ENTRÉE EN VIGUEUR DU PRÉSENT ACCORD

Article 12 – Transposition

Article 12.1 -Table de correspondance

Grille du personnel administratif

Protocole d'accord du 30 novembre 2004	Niveaux de classification	1	2	3	4		5A	5B		6	7	8	9
	Coefficients de qualification	190	198	215	240		260	285		315	360	400	430
↓ ↓ ↓ ↓ ↓ ↓ ↓ ↓ ↓ ↓ ↓ ↓ ↓ ↓													
Présent accord	Niveaux de classification	1	2	3	4A	4B	5A	5B	5C	6	7	8	9
	Coefficients de qualification	238	242	252	264	277	290	305	320	345	380	420	460

Grille du personnel soignant, éducatif et médical des établissements et œuvres

Protocole d'accord du 30 novembre 2004	Niveaux de classification	1E	2E	3E		4E	5E	6E			7E	8E	9E	10E	11E	12E
	Coefficients de qualification	190	198	215		240	285	300			345	385	410	605	690	725
↓ ↓ ↓ ↓ ↓ ↓ ↓ ↓ ↓ ↓ ↓ ↓ ↓ ↓ ↓ ↓ ↓ ↓																
Présent accord	Niveaux de classification	1E	2E	3Ea	3Eb	4E	5E	6Ea	6Eb	6Ec	7E	8E	9E	10E	11E	12E
	Coefficients de qualification	238	242	252	257	264	305	320	345	360	375	410	425	625	715	750

Grille du personnel informatique

Protocole d'accord du 30 novembre 2004	Niveaux de classification	IA	IB	IIA	IIB	III	IVA	IVB	VA	VB	VI	VII	VIII	IXA	IXB	X
Protocole d'accord du 30 novembre 2004	Coefficients de qualification	215	240	260	260	291	323	338	352	382	397	458	570	618	668	700
↓ ↓ ↓ ↓ ↓ ↓ ↓ ↓ ↓ ↓ ↓ ↓ ↓ ↓ ↓ ↓ ↓ ↓																
Présent accord	Niveaux de classification	IA	IB	IIA	IIB	III	IVA	IVB	VA	VB	VI	VII	VIII	IXA	IXB	X
Présent accord	Coefficients de qualification	252	264	277	290	305	355	370	385	403	420	490	610	655	700	735

Les salariés positionnés sur la grille actuelle employés et cadres rattachés aux 3 emplois-repères informatiques sont positionnés sur la grille du personnel informatique selon la règle de correspondance suivante :

Emploi 130501 - Concepteur(trice) développeur :

- Les salariés de niveaux 1 à 6 sont repositionnés sur le niveau IVA (coefficient 355)
- Les salariés de niveau 7 sont repositionnés sur le niveau IVB (coefficient 370)
- Les salariés de niveau 8 et 9 sont repositionnés sur le niveau VII (coefficient 490)

Emploi 130510 - Expert(e) technique de développement :

- Les salariés de niveau 1 à 7 sont repositionnés sur le niveau VA (coefficient 385)
- Les salariés de niveau 8 et 9 sont repositionnés sur le niveau VII (coefficient 490)

Emploi 130601 - Gestionnaire Infrastructures Matériel Logiciel (IML) :

- Les salariés de niveau 1 à 4 sont repositionnés sur le niveau IIB (coefficient 290)
- Les salariés de niveau 5A à 6 sont repositionnés sur le niveau IVA (coefficient 355)
- Les salariés de niveau 7 sont repositionnés sur le niveau IVB (coefficient 370)
- Les salariés de niveau 8 et 9 sont repositionnés sur le niveau VII (coefficient 490)

Grille du personnel ingénieure-conseil et ingénieur-conseil :

Protocole d'accord du 30 novembre 2004	Niveaux de classification	10A	10B	11A	11B	12
Protocole d'accord du 30 novembre 2004	Coefficients de qualification	570	595	620	670	700
		↓	↓	↓	↓	↓
Présent accord	Niveaux de classification	10A	10B	11A	11B	12
Présent accord	Coefficients de qualification	610	635	655	700	735

Article 12.2 - Opération de transposition

Au moment d'opérer la transposition, les dispositions visées ci-dessous sont intégrées dans les coefficients de qualification visés à l'article 3 du présent accord et ne s'appliquent plus aux salariés relevant de la convention collective du 8 février 1957 :

- La mesure salariale prévue à l'article 1 du protocole d'accord du 10 avril 2013 et du protocole d'accord du 15 septembre 2015 relatif à la rémunération dans les organismes du régime général de Sécurité sociale ;
- La mesure relevant de l'article 1 du protocole d'accord du 31 décembre 2008 relatif à la rémunération des personnels des organismes du régime général de sécurité sociale.

L'application des nouveaux coefficients de qualification se fait selon le principe de fongibilité des points de compétence pour les salariés en place.

Ainsi, pour chaque salarié, il convient de comparer :

- le coefficient [A] : le coefficient de qualification + les points de compétence (dont les points attribués au titre du protocole d'accord du 31 décembre 2008 et les points attribués au titre de la mesure en faveur des salariés les plus proches du smic issus des décisions unilatérales de 2022) + la mesure salariale prévue par le protocole d'accord du 10 avril 2013 et le protocole d'accord du 15 septembre 2015 traduite en point et arrondie à l'entier supérieur) selon les dispositions applicables antérieurement à l'entrée en vigueur du présent accord ;

et

- Le coefficient de qualification issu des dispositions du présent accord [B]

Si [A] est supérieur à [B], le différentiel est traduit en points de compétence.

En revanche, si [B] est supérieur à [A], la rémunération du salarié est majorée à hauteur du coefficient minimum du niveau de qualification.

Les points d'expérience acquis sont maintenus pour les salariés positionnés sur des niveaux éligibles aux points d'expérience.

Article 12.3 - Mesures liées à la mise en œuvre de la classification

12.3.1 – Mesure de garantie lors de la mise en œuvre de la nouvelle classification

Le salarié présent au premier jour ouvré du mois suivant la date de signature du présent accord est attributaire de 3 points de compétence.

Pour l'année 2024, le salarié présent et rémunéré à cette même date percevra une somme égale à la valeur de trois points attribués sur l'ensemble de l'année.

Cette somme est versée au titre du contrat en cours au premier jour ouvré du mois suivant la date de signature du présent accord et calculée proportionnellement à l'horaire de travail du salarié à cette même date.

12.3.2 – La transformation du complément Ségur en points

La conversion en points du complément Ségur est décrite à l'annexe 4 et entrera en vigueur le 1^{er} janvier 2026.

Article 13 – Garanties apportées dans le cadre du repositionnement lors de la transposition

Article 13.1 - Maintien de rémunération

Le repositionnement du salarié ne peut avoir pour effet de réduire le salaire brut antérieur.

Article 13.2 - Maintien de niveau

Le repositionnement du salarié ne peut entraîner l'attribution d'un niveau inférieur au niveau antérieur en application de la table de correspondance prévue à l'article 12.1 du présent accord.

Dans ce cadre :

- Le salarié dont le niveau de qualification est inférieur à celui correspondant au premier niveau de repérage, est repositionné sur ce niveau de qualification ;
- Le salarié dont le niveau de qualification est supérieur à celui correspondant au dernier niveau de repérage, conserve son niveau de qualification à titre personnel.

Article 13.3 - Maintien du statut cadre

Le repositionnement de chaque salarié ne peut entraîner la perte du statut cadre, relevant de l'article 4 du présent accord. À cet égard, le salarié bénéficie du maintien du statut cadre à titre personnel.

Dans ce cadre, une attention particulière doit être portée au niveau de chaque organisme sur le repositionnement dans la grille des salariés relevant actuellement du statut cadre et n'étant pas repositionnés sur un niveau éligible à ce statut.

Article 14 – Modalités d'accompagnement dans le cadre des opérations de transposition et du repositionnement

Article 14.1 - Information et consultation du Comité social et économique

Les éléments issus de la négociation nationale ne peuvent pas être amendés au niveau local.

Ainsi, doivent être transmis au CSE des organismes la présente classification ainsi que la liste des emplois et métiers repères qui y figurent.

Dans le cadre de ses prérogatives, le CSE est consulté sur la liste des emplois non-repérés dans l'organisme et des effectifs ainsi représentés, l'application de la méthode d'évaluation des emplois non-repérés dans l'organisme, et le projet de classement des emplois.

Le CSE est informé sur l'évolution des emplois non-repérés et consulté sur la modification de ces derniers au sein de l'organisme.

Article 14.2 – Accompagnement individuel

Chaque salarié est attributaire d'une notification individuelle de transposition dans la nouvelle grille de classification comprenant notamment son code emploi, et la table de correspondance figurant à l'article 12.1.

A sa demande, dans le mois qui suit la réception de la notification, le salarié peut solliciter un entretien individuel afin que lui soit explicité son positionnement dans la nouvelle grille. Cet entretien est réalisé par la ligne managériale, qui le met en œuvre, et la fonction Ressources humaines, qui apporte un appui et garantit le respect et l'homogénéité des pratiques.

En cas de contestation, le salarié pourra, le cas échéant dans le délai d'un mois suivant l'entretien mentionné au paragraphe précédent, demander un réexamen de son classement. Lors de ce recours le salarié peut demander une assistance auprès d'un représentant syndical.

Dans le délai de deux mois à compter de cette demande, le directeur devra communiquer par écrit sa réponse à l'intéressé.

TITRE V – INCIDENCES DU PRÉSENT PROTOCOLE D’ACCORD SUR CERTAINES DISPOSITIONS CONVENTIONNELLES

La liste des incidences du présent protocole d’accord sur certaines dispositions conventionnelles figure en annexe 4.

TITRE VI - DISPOSITIONS DIVERSES

Article 15 – Entrée en vigueur et délai d’application

Les dispositions du présent texte entrent en application à la date d’agrément.

Par exception, les dispositions prévues au présent alinéa entrent en application dans les conditions suivantes :

Garantie minimale pour les salariés présents : Versement de la mesure selon les modalités visées à l’article 12.3.1.

Au 1^{er} janvier 2025 :

- Prise en charge de l’inscription ordinale visée à l’article 9 du présent texte.

Transposition

Les mesures suivantes sont mises en œuvre au 1^{er} juin 2025 :

- Application des nouveaux coefficients d’entrée, des nouveaux niveaux et déplaçonnement avec effet rétroactif au 1^{er} janvier 2025 ;
- Positionnement des emplois repères et non repérés : transposition des salariés selon la table de correspondance avec octroi du niveau minimal pour les salariés en-dessous du 1^{er} niveau de repérage ;
- Calcul des primes assises sur le coefficient de qualification sur la base des nouveaux coefficients avec effet rétroactif au 1^{er} janvier 2025 pour les primes versées mensuellement ;
- Application du statut cadre.

Mesures individuelles issues de la négociation :

Les mesures suivantes sont mises en œuvre postérieurement à la phase de transposition, au cours de l’année 2025.

- Application du différentiel sur la valeur des pas de compétences mentionnées à l’article 7.2 du présent accord par rapport à celle visée à l’article 4.2 du protocole d’accord du 30 novembre 2004, avec effet rétroactif au 1^{er} janvier 2025 ;
- Mise en œuvre de parcours professionnels complémentaires selon les modalités relevant de l’article 7.5 du présent accord, avec effet rétroactif au 1^{er} janvier 2025.

Au 1^{er} janvier 2026 :

- Transformation en points du complément Ségur selon les modalités visées à l’article 12.3.2 du présent accord ;
- Garantie minimale d’évolution sur un cycle de 5 ans.

Article 16 - Suivi de l'accord

Il est instauré une commission de suivi de l'accord dite « commission de suivi de la classification des employés et cadres » composée comme suit :

- Une délégation employeur composée notamment de la Directrice ou du Directeur de l'Ucanss, ou de son représentant, et de tout autre expert. Le nombre de membres de la délégation employeur ne peut excéder celui des représentants des organisations syndicales ;
- Une délégation salarié composée de cinq représentants au total pour chaque organisation syndicale reconnue représentative dans le champ de la convention collective nationale de travail du 8 février 1957 des organismes de Sécurité sociale.

La commission de suivi se réunit dans l'année qui suit l'année de mise en œuvre de la transposition puis tous les 2 ans.

Dans ce cadre, il est procédé à un bilan qualitatif et quantitatif aux fins d'évaluer les conditions dans lesquelles la mise en place de la nouvelle classification a été opérée.

Ce bilan repose notamment sur les données suivantes :

- Le nombre de salariés dans chacune des grilles, chacun des niveaux associés ainsi que par métier et emploi ;
- Le nombre de recours relevant de l'article 14.2 et la nature des réponses apportées.

Le suivi du présent accord est assuré dans le cadre des observatoires interrégionaux visés par le Protocole d'accord du 5 mai 2015.

Article 17 - Révision et dénonciation

L'employeur et les organisations syndicales se rencontrent au moins tous les 5 ans dans le cadre d'une réunion paritaire de négociation qui vise à échanger sur les éventuelles adaptations du texte.

L'Ucanss et les organisations syndicales conviennent de se rencontrer au cours de l'année 2027, afin d'évaluer l'opportunité de réviser les paramètres du présent accord.

Le présent accord pourra être révisé ou dénoncé dans les conditions posées par le Code du travail.

Article 18 - Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Le présent accord se substitue, à compter de sa date d'entrée en vigueur, au protocole d'accord du 30 novembre 2004 qui est abrogé. Dès l'entrée en vigueur du présent accord, toutes dispositions qui lui sont contraires sont de nul effet.

Il s'applique sous réserve de l'agrément prévu par le Code de la Sécurité sociale et ne vaut en aucun cas engagement unilatéral de l'employeur.

Il est d'application impérative à l'ensemble des organismes du Régime général de sécurité sociale.

Fait à Montreuil,
Au siège de l'Ucanss
6 rue Elsa Triolet
93100 Montreuil

Isabelle Bertin
Directrice

C.F.D.T.	
C.G.T.	
C.G.T.-F.O.	