

Montreuil,
le lundi 24 mars 2025

Émetteur : Direction des Relations Sociales Institutionnelles

Objet : Champ agents de direction – Protocole d'accord du 22 octobre 2024 relatif à la classification des emplois et au dispositif de rémunération du personnel de direction

Madame la Directrice, Monsieur le Directeur,

Une négociation a été conduite conformément aux dispositions de l'article L2241-15 du Code du travail, encadrant les discussions entre les partenaires sociaux en matière de classification des emplois.

Dans ce cadre, le diagnostic réalisé sur le système de classification et le dispositif de rémunération du personnel de direction issu du protocole d'accord du 22 juillet 2005 a fait consensus sur la nécessité d'en réviser certains paramètres. Il a également permis de dégager les objectifs de la négociation qui se concentrent sur les aspects suivants :

- Développer l'attractivité et la fidélisation des personnels de direction ;
- Maintenir la lisibilité et donner de la visibilité sur les carrières ;
- Prendre en compte l'évolution des réseaux et leur organisation, ainsi que celle des métiers et des responsabilités ;
- Accompagner la carrière, encourager et accompagner la mobilité.

Ces objectifs sont traduits dans un nouveau protocole d'accord relatif à la classification des emplois et au dispositif de rémunération du personnel de direction conclu pour une durée indéterminée. Signé par les partenaires sociaux le 22 novembre 2024 et agréé le 20 mars 2025, ce protocole d'accord marque une évolution par rapport à l'accord précédemment en vigueur. Il se substitue au protocole d'accord du 22 juillet 2005.

Dans le cadre du déploiement du Protocole d'accord du 22 novembre 2024 sur le champ des agents de direction, cette lettre circulaire présente la synthèse des principales évolutions, leur calendrier de mise en œuvre et met à disposition des organismes des guides d'accompagnement.

1- SYNTHÈSE DES PRINCIPALES ÉVOLUTIONS ISSUES DU PROTOCOLE D'ACCORD DU 22 NOVEMBRE 2024

	Protocole d'accord du 22 juillet 2005	Protocole d'accord du 22 novembre 2024
Nombre de catégories d'organismes	4 catégories A = 7 % - B = 37 % - C = 31 % - D = 25 %	- Suppression de la catégorie D et nouvelle répartition des organismes - Augmentation du nombre d'organismes positionnés dans les différentes catégories : A = 16 % / B = 45 % / C = 39 %
Grille des coefficients		- Revalorisation des coefficients de fonction de tous les niveaux - Rehaussement des plafonds de tous les niveaux
Part variable	Calcul opéré sur la base du coefficient de fonction	Revalorisation de la part variable. Le calcul est désormais opéré sur la base du coefficient de fonction et des points imputés sur la plage d'évolution salariale
Points pour l'exercice de responsabilités supplémentaires	La limite maximale d'attribution de points de responsabilités supplémentaires est égale à 80 points, quel que soit le nombre de situations y ouvrant droit, (à l'exception de la direction d'un CRFP ou de la gestion d'un centre informatique national de la branche retraite)	Rémunération au moins supérieure de 5 % pour toute mobilité géographique ou inter organisme, à la condition que l'agent de direction ait exercé au moins 3 ans dans les fonctions précédentes
Indemnité de double résidence	Indemnisation maximale 12 mois	Indemnisation maximale 36 mois
Accompagnement des détachements dans des structures publiques	Pas d'accompagnement financier	prime équivalent à 2 mois de rémunération brute normale du dernier emploi
Évaluation et accompagnement de carrière	Entretien annuel d'évaluation	- Entretien annuel d'évaluation et d'accompagnement - Bénéfice régulier d'actions de formation

Autres mesures		• Mobilité en outre-mer : accompagnement au retour. Mission temporaire possible au sein du corps de mission de l'Ucanss à l'occasion du projet de retour vers l'hexagone • Valorisation du recours à la médiation • Expérimentation d'une procédure de demande d'examen de la situation salariale • Mise en place d'actions de prévention pour la qualité de vie au travail et engagements relevant de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les fonctions de direction
----------------	--	--

2 - CALENDRIER PRÉVISIONNEL DE MISE EN ŒUVRE DES DISPOSITIONS DU PROTOCOLE D'ACCORD DU 22 NOVEMBRE 2024

Date de mise en oeuvre		
Dès l'entrée en vigueur du protocole d'accord consécutivement à l'agrément	Application des nouvelles règles de calcul de la part variable	Complément à la PV payée en 2024 pour l'année 2023 Versement des compléments éventuels en 2025, après agrément
	Accompagnement des mobilités : • garantie de 5 % d'augmentation pour les mobilités géographiques et inter organismes • Augmentation de la durée d'indemnisation des situations de double résidence (passage de 12 à 36 mois) • Bénéficie d'une indemnité de mobilité pour les détachements sphère publique (sous conditions) • Accompagnement des retours en hexagone après un poste en outre-mer	Indemnité de double résidence : • Application pour toutes les nouvelles situations. • Pour les situations anciennes : reprise possible du versement de l'indemnité de double résidence sur demande de l'ADD. • Durée maximum d'indemnisation : sur la période des 36 mois qui suivent la date de la mobilité • Pas de versement rétroactif correspondant à la période d'interruption si le versement avait été interrompu
	Augmentation du plafond maximal d'attribution des points d'exercice de	Prise en compte du nouveau plafond par les caisses nationales dans le traitement des situations

	responsabilités supplémentaires (120 points)	
De manière échelonnée au cours de l'année 2025	Nouveau classement des organismes et nouvelle grille des rémunérations	Publication du nouveau classement au 1/7/2025 Entrée en vigueur de la nouvelle grille : 1/07/2025 Notifications individuelles de repositionnement aux agents de direction concernés au cours de l'été 2025 (date d'effet 1/07/2025)
	Développement de la partie accompagnement de l'entretien annuel qui devient l' Entretien Annuel d'Evaluation et d'Accompagnement Procédure d'examen personnalisé de la situation au regard des mesures salariales	
	Développement des actions de prévention	

3 - ACCOMPAGNEMENT AU DÉPLOIEMENT DU PROTOCOLE D'ACCORD DU 22 NOVEMBRE 2024

Dans le cadre de l'accompagnement au déploiement du nouvel accord relatif à la classification des emplois et au dispositif de rémunération du personnel de direction, sont mis à votre disposition, en pièces jointes de la présente circulaire, les 2 guides suivants :

- Un  **guide de mise en œuvre du protocole d'accord du 22 novembre 2024**
- Le guide d'accompagnement au dialogue social concernant la mise en œuvre des accords relatifs aux nouvelles classifications (agents de direction, employés et cadres, praticiens conseils)

Le guide d'administration du personnel (Egap accessible via le site de l'Ucanss) sera mis à jour prochainement, selon la date d'agrément.

L'Ucanss se tient à votre disposition pour tout complément d'information via son offre de service juridique en droit social au : 09 72 67 80 00 ou droitsocial@ucanss.fr.

Vous en souhaitant bonne réception, je vous prie d'agréer, Madame la Directrice, Monsieur le Directeur, l'expression de ma considération distinguée.



Isabelle Bertin

Directrice

Document(s) annexe(s) :

- Guide de mise en œuvre du protocole d'accord du 22 novembre 2024 - ADD

