



GUIDE DE MISE EN ŒUVRE DU PROTOCOLE D'ACCORD DU 22 NOVEMBRE 2024

Classification des emplois et dispositif de rémunération du personnel de direction



Table des matières

THEME 1 - LE SYSTEME DE CLASSIFICATION	3
Fiche 1 - Les critères liés à la fonction.....	3
Fiche 2 - Le classement des organismes.....	4
THEME 2 : LE SYSTEME DE REMUNERATION.....	6
Fiche 3 - La rémunération de base.....	6
Fiche 4 - Le parcours professionnel : les points d'évolution salariale.....	7
Fiche 5 - La part variable.....	7
Fiche 6 - Les points de responsabilités supplémentaires.....	9
THEME 3 - L'ÉVALUATION, L'ACCOMPAGNEMENT ET LE DEVELOPPEMENT DES COMPETENCES.....	11
Fiche 7 - L'Evaluation, l'accompagnement et le développement des compétences.....	11
Fiche 8 - Expérimentation d'une procédure d'examen personnalisé au regard de la situation salariale	12
THEME 4 - LA MOBILITÉ.....	13
Fiche 9 - L'encouragement à la mobilité.....	13
Fiche 10 - L'accompagnement de la mobilité géographique : l'indemnité de double résidence	14
Fiche 11 - L'ouverture du corps de mission à des affectations temporaires	15
Fiche 12 - L'accompagnement des détachements dans la sphère publique	15
THEME 5 - LA QUALITE DE VIE ET LES CONDITIONS DE TRAVAIL.....	18
Fiche 13 - La prévention des risques et la médiation.....	18
THEME 6 - L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES DANS LES FONCTIONS DE DIRECTION	19
THEME 7 - LES DISPOSITIONS TRANSITOIRES.....	20
ANNEXE.....	24



THEME 1 - LE SYSTEME DE CLASSIFICATION

Le système de classification est décrit aux articles 2 et 3 du protocole du 22 novembre 2024.

Comme dans le précédent protocole, le positionnement des personnels de direction dans la grille de classification dépend d'une part de leur niveau hiérarchique et d'autre part de l'organisme dans lequel ils exercent.

Fiche 1 - Les critères liés à la fonction

Les emplois de direction sont les emplois de :

- Directrice ou directeur
- Directrice comptable et financière ou directeur comptable et financier
- Directrice ou directeur adjoint
- Sous-directrice ou sous-directeur

Ces emplois sont classés sur 4 niveaux hiérarchiques :

- Les emplois de directrice et directeur sont positionnés sur le niveau 4
- Les emplois de directrice comptable et financière ou directeur comptable et financier sont positionnés sur le niveau 3
- Les emplois de directrice adjointe et directeur adjoint sont positionnés sur le niveau 2 ou le niveau 3
- Les emplois de sous-directrice et de sous-directeur sont positionnés du niveau 1 au niveau 3.

Les critères de positionnement ont été précisés par le protocole du 22 novembre 2024.

Ainsi le directeur ou la directrice de l'organisme détermine le positionnement des sous-directeurs/sous-directrices et directeurs adjoints/directrices adjointes dans les différents niveaux en tenant compte notamment :

- du périmètre des missions confiées et de l'étendue des responsabilités. Pour apprécier ce critère il peut être tenu compte des processus pilotés par l'agent de direction, des enjeux portés par les processus pilotés.
- du niveau de délégation et d'autonomie, qui peut s'apprécier par exemple, au regard du rattachement hiérarchique à la directrice ou au directeur de l'organisme ou à un autre agent de direction, de la participation aux instances de gouvernance de l'organisme
- de l'exercice de fonctions managériales, expertales ou de gestion de projets complexes.

Le positionnement hiérarchique du personnel de direction est réalisé dans le cadre des moyens budgétaires alloués à l'organisme, dont le taux d'évolution de la RMPP (rémunération moyenne des personnels en place).

Fiche 2 - Le classement des organismes

Avec le protocole du 22 novembre 2024, **le nombre de catégories d'organismes évolue et passe de 4 à 3 catégories** : les trois catégories sont dénommées A, B, et C.

Les organismes de l'ancienne catégorie D sont repositionnés dans la catégorie C et une nouvelle répartition des organismes dans les différentes catégories est mise en œuvre.

Le principe de classement reste fondé sur des **critères quantitatifs d'activité, propre à chaque branche**.

Le tableau actualisé de la répartition des organismes dans chaque catégorie est entériné annuellement par le Comité exécutif de l'UcanSS.

Nouvelle répartition du nombre d'organismes du Régime général de Sécurité sociale dans les catégories :

Organisme	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
Maladie (hors Ugecam)	15	41	45
Ugecam	2	8	3
Famille	12	40	46
Recouvrement	5	12	4
Retraite	5	10	0
CGSS-CCSS-CSS	1	4	2

Le nouveau classement interviendra le 1er juillet 2025 sur la base de l'activité 2024 et fera l'objet d'une publication sur le site de l'UcanSS.

Les règles de transpositions qui seront appliquées le 1^{er} juillet sont précisées à l'article 10 du protocole et sont rappelées au thème 7 du présent guide. Aussi, les règles ci-dessous n'ont vocation à s'appliquer qu'à partir de la mise en œuvre du classement 2028.

Rappel :

Changement de catégorie : Si un organisme, en raison de son positionnement dans une série continue (classement), change de catégorie, ce changement doit être **confirmé pendant deux années consécutives** après la première année de constatation de ce changement, afin de ne pas prendre en compte des évolutions qui seraient conjoncturelles.

Date d'effet du changement : Afin de tenir compte de la nouvelle répartition des organismes dans les catégories issues du protocole d'accord du 22 novembre 2024, les séries continues sont remises à zéro en 2025.



Un organisme dont le classement en 2026 afficherait un changement de catégorie par rapport à 2025 pourrait, à la condition que ce changement soit confirmé en 2027 et 2028, changer officiellement de catégorie le 1er juillet 2028.

Les conséquences du changement sont explicitement mentionnées dans l'accord du 22 novembre 2024, comme c'était le cas dans l'accord de 2005 :

- Changement vers une catégorie supérieure : Si l'organisme passe à une catégorie supérieure, l'agent de direction concerné **obtient immédiatement le nouveau coefficient** associé à cette nouvelle catégorie.
- Changement vers une catégorie inférieure : l'agent conserve son coefficient et sa rémunération

Les agents de direction à nommer perçoivent le coefficient correspondant au nouveau classement.

Les postes vacants à la date de la publication par l'Ucanss du nouveau classement se trouvent régis aux normes du nouveau classement, même si la nomination intervient entre la publication du classement et la date d'effet de celui-ci.

Il est rappelé que le changement de catégorie de l'organisme n'a pas d'impact sur les points de responsabilités supplémentaires et les points de cadres dirigeants dont peut bénéficier par ailleurs l'agent de direction.



Pour plus d'informations, vous pouvez consulter la fiche dédiée sur l'[eGAP](#).

THEME 2 : LE SYSTEME DE REMUNERATION

La structure de la rémunération est inchangée par rapport au protocole d'accord du 22 juillet 2005. Elle est décrite à l'article 3 du protocole du 22 novembre 2024 :

- **Coefficient de fonction** : voir [fiche sur la rémunération de base](#).
- **Points d'évolution** : voir [fiche sur les points d'évolution salariale](#).
- **Part variable** : voir [fiche sur la part variable](#).
- Des **points de cadres dirigeants** (article 2 du [protocole d'accord du 24 avril 2002](#)) et de **responsabilités supplémentaires** (article 4.6 du protocole d'accord de 2024 - cf. [fiche sur les points de responsabilités supplémentaires](#)) peuvent venir s'ajouter à ce coefficient.

Fiche 3 - La rémunération de base

Le coefficient de fonction est attribué au regard de la catégorie de l'organisme où l'activité est exercée et du niveau hiérarchique de l'agent de direction.

Le produit de ce coefficient avec la valeur du point représente **le salaire de base**

Echelle des coefficients :

Le protocole d'accord du 22 novembre 2024 réaffirme le principe d'un **coefficient minimum** qui reste dénommé **de fonction** et un **plafond maximum par niveau**.

Ces coefficients délimitent la plage d'évolution salariale au sein de chaque niveau.

L'évolution dans cette plage délimitée s'effectue par **l'octroi non automatique et pérenne de points d'évolution salariale**.

Les grilles ci-dessous présentent les coefficients issus du nouvel accord :

Organismes de catégorie A

Niveau	Coefficient de fonction	Coefficient maximum
Niveau 4	1112	1500
Niveau 3	974	1330
Niveau 2	842	1160
Niveau 1	731	1030

Organismes de catégorie B

Niveau	Coefficient de fonction	Coefficient maximum
Niveau 4	974	1330

Niveau 3	842	1160
Niveau 2	768	1070
Niveau 1	731	1030

Organismes de catégorie C

Niveau	Coefficient de fonction	Coefficient maximum
Niveau 4	842	1160
Niveau 3	731	1030
Niveau 2	682	960
Niveau 1	665	940

Tous les coefficients de fonction du niveau 1 peuvent s'appliquer dans les organismes du régime général de catégorie A, B et C. Aussi une sous directrice ou un sous-directeur exerçant dans un organisme de catégorie A peut être positionné sur un coefficient 665 ou 731.

Fiche 4 - Le parcours professionnel : les points d'évolution salariale

La progression au sein de la plage d'évolution salariale s'opère sous l'effet de la prise en compte de la **maîtrise progressive et constatée** de la fonction matérialisée à l'occasion d'un **entretien annuel d'évaluation et d'accompagnement** ([voir fiche dédiée](#))

Lorsque l'octroi de points d'évolution salariale a été décidé, et **dans la limite de la plage d'évolution salariale**, le nombre de points attribués (exprimé en points entiers) **ne peut être inférieur à** :

- **25 points** pour les directrices ou directeurs,
- **20 points** pour les autres agents de direction.

La décision d'attribuer des points est prise :

- **par le(s) directeur(s) de(s) la caisse(s) nationale(s)** concernée(s) pour la directrice ou le directeur,
- **par la directrice ou le directeur de l'organisme pour les autres agents de direction**, étant précisé que pour les directrices/directeurs comptables et financiers, la décision est prise en concertation avec la ou les caisse(s) nationale(s) concernée(s).

Fiche 5 - La part variable

L'assiette prise en compte pour le calcul de la part variable (auparavant calculée uniquement sur le coefficient de fonction) est modifiée.

Le calcul s'opère désormais sur la base du coefficient de fonction **et des points imputés sur la plage d'évolution salariale**.

Comme dans le précédent accord, la part variable vise à **rétribuer l'atteinte d'objectifs de la branche, de l'organisme et/ou d'objectifs individuels**.

Les objectifs et les moyens nécessaires à leur atteinte sont **arrêtés lors de l'entretien annuel d'évaluation et d'accompagnement** (voir [fiche l'entretien annuel d'évaluation et d'accompagnement](#)).

Les montants maximums restent inchangés :

- **Jusqu'à un mois et demi** pour le directeur ou la directrice,
- **Jusqu'à un mois** pour les autres agents de direction.

Les points de cadres dirigeants mentionnés dans le [protocole d'accord du 24 avril 2002](#), ainsi que les points supplémentaires visés à l'article 3.6 (cf. fiche relative aux [points supplémentaires](#)), **ne sont pas inclus dans le calcul de la part variable**.

Versement de la Part Variable :

Comme auparavant, la part variable est versée en une seule fois, au titre d'une année considérée.

Décision d'Attribution :

La décision concernant la part variable **suit les mêmes règles que dans le protocole précédent**.

Elle est fixée :

- par la ou les directrices ou le(s) directeur(s) de la (ou les) caisse(s) nationale(s) concernée(s) pour la directrice ou le directeur,
- par la directrice ou le directeur pour les autres agents de direction.

S'agissant de la directrice comptable et financière ou du directeur comptable et financier, la décision est prise en lien avec la (ou les) caisse(s) nationale(s) concernée(s).

La part variable est calculée sur la base de la rémunération correspondant au salaire de référence (coefficient de fonction et points d'évolution salariale) de l'année observée (ainsi pour une part variable versée en 2026 au titre d'objectifs 2025, l'année de référence pour le salaire est l'année 2025)

Règles applicables en cas de changement de situation :

Situations	Rémunération de référence
En cas de changement de catégorie de l'organisme au 1 ^{er} juillet de l'année d'observation	Application du prorata temporis : La part variable est calculée en tenant compte des deux périodes de référence,

	avant et après le changement de catégorie au 1 ^{er} juillet
Evolution salariale en cours d'exercice (point d'évolution et parcours) au sein d'un même organisme	Application du prorata temporis : La part variable est calculée en tenant compte des deux périodes de référence, avant et après l'évolution salariale
Intérim	Application du prorata temporis La part variable est calculée en tenant compte des deux périodes de référence

Pour toute part variable versée, la valeur du point prise en compte est celle en cours au moment du paiement



Pour plus d'informations sur la part variable, vous pouvez consulter la fiche dédiée sur l'[eGAP](#).

Fiche 6 - Les points de responsabilités supplémentaires

La limite maximale d'attribution des points de responsabilité supplémentaire, toutes situations confondues a été **portée à 120 points**.

La liste des situations est inchangée, seules les dispositions obsolètes concernant la direction des Centres régionaux de formation professionnelle ont été supprimées.

Rappel : L'exercice de responsabilités supplémentaires, effectivement assumées, donne lieu à l'attribution de points dans les situations suivantes :

- **Cumul de fonctions** dans des entités juridiques distinctes
- **Responsabilités spécifiques supplémentaires**, à l'initiative de la (ou les) caisse(s) nationale(s)
Entrent notamment dans cette catégorie, les missions nationales confiées par le (ou les) directeur(s) de la (ou les) caisse(s) nationale(s) concernée(s).
- Responsabilités spécifiques supplémentaires de direction **dans une activité à caractère sanitaire ou sociale offrant une prestation directe**.

Les points de responsabilités supplémentaires **sont attribués à l'agent de direction exerçant effectivement les responsabilités, quelle que soit sa fonction** : directrices et directeurs, directrices adjointes et directeurs adjoints, directrices comptables et financières et directeurs comptables et financiers ou sous-directrices ou sous-directeurs.

Les principes d'attribution sont inchangés : Les attributions restent à l'initiative de la (ou les) caisse(s) nationale(s) concernée(s).

Les responsabilités supplémentaires liées à la direction d'un centre informatique ou d'une fédération à vocation gestionnaire sont intégrées aux règles générales relatives au cumul de responsabilité dans des entités juridiques distinctes.

Les situations suivantes ont été identifiées comme faisant l'objet de pratiques relativement harmonisées ou constantes et ont donc été inscrites en annexe du **protocole à titre de repères** pour l'attribution des points supplémentaires :

Liste limitative de situations	Exemples (liste non exhaustive)	Repères indicatifs
Cumuls de fonction dans des entités juridiques distinctes	Gestion de 2 ou plusieurs organismes	30 à 80 points
	- Dont Unions Immobilières	30 à 40 points
	- Dont CTI	40 à 50 points
Responsabilités spécifiques supplémentaires, à l'initiative de la (ou les) caisse(s) nationale(s)	Missions nationales impactant significativement l'activité de l'agent de direction	30 à 80 points
	- Dont DCGDR	40 points
Responsabilités spécifiques supplémentaires dans une activité à caractère sanitaire ou sociale offrant une prestation directe	Centres d'examen de santé	30 à 80 points en fonction du nombre d'œuvres gérées et de l'activité

THEME 3 - L'ÉVALUATION, L'ACCOMPAGNEMENT ET LE DEVELOPPEMENT DES COMPETENCES

Fiche 7 - L'Evaluation, l'accompagnement et le développement des compétences

L'article 4 du protocole du 22 novembre 2024 complète l'entretien annuel prévu par le précédent protocole par un **volet « accompagnement » plus marqué**, en intégrant notamment les aspects :

- de **formation**, en conséquence des évolutions de doctrine de la commission de la liste d'aptitude et du comité des carrières,
- de **conciliation vie privée/professionnelle**,
- de **charge de travail**,
- de **télétravail** si l'agent de direction en bénéficie.

Thème	Description
Objet de l'entretien	Évaluation et accompagnement de l'agent de direction
Fréquence	Annuellement
Préparation et suivi	- Programmation de l'entretien - Préparation sur la base d'un support préalablement communiqué - Traçabilité de l'entretien incluant les remarques de l'agent de direction évalué.
Évaluateurs	- Directrice ou directeur d'organisme évalué par la direction de la Caisse nationale concernée ou ses représentants - Autres agents de direction évalués par la directrice ou le directeur de l'organisme local
Cas spécifiques	Pour la directrice comptable et financière ou le directeur comptable et financier, l'évaluation des aspects comptables est faite en concertation avec la Caisse nationale
Contenu	- Évaluer les compétences mises en œuvre - Apprécier le niveau d'implication et de maîtrise de la fonction et analyser la performance - Fixer les objectifs particuliers pour l'année suivante - Mesurer l'atteinte des résultats de l'année écoulée et l'incidence sur la part variable - Recueillir les attentes et les besoins en matière de formation professionnelle et/ou inciter l'agent de direction à se former - Echanges concernant la conciliation entre vie professionnelle et personnelle, l'organisation, la charge de travail, et télétravail si mis en œuvre. - Identification d'actions concrètes pour le développement des compétences en sus des actions de formation professionnelle.
Suite de l'entretien	En fonction des besoins, élaboration d'un plan personnalisé de développement des compétences spécifiques



Le protocole rappelle également le dispositif obligatoire des entretiens professionnels relevant, au niveau conventionnel, du protocole d'accord du 19 décembre 2019 étendant au personnel de direction des organismes du Régime général de la Sécurité sociale les dispositions de l'accord du 19 décembre 2019 relatif aux conséquences de la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel sur la formation professionnelle des personnels des organismes du Régime général de Sécurité sociale.

Enfin, comme précédemment, tout agent de direction n'ayant pas bénéficié d'une évolution de sa situation individuelle pendant cinq ans consécutifs, **peut demander à bénéficier d'un examen personnalisé de sa situation.**

Fiche 8 - Expérimentation d'une procédure d'examen personnalisé au regard de la situation salariale

L'article 3.5 du protocole d'accord du 22 novembre 2024 **intègre une procédure expérimentale d'examen personnalisé en cas de désaccord** entre la direction et l'agent de direction sur la situation salariale.

Les différends qui peuvent faire l'objet de cet examen personnalisé sont :

- Le positionnement hiérarchique dans la grille de classification
- La non-attribution de points d'évolution salariale
- Le montant de la part variable.

Les modalités pratiques de mise en œuvre de cette expérimentation seront précisées ultérieurement.

THEME 4 – LA MOBILITÉ

Fiche 9 – L'encouragement à la mobilité

Le titre V du protocole du 22 novembre 2024 complète les mesures financières d'accompagnement de mobilités existantes.

Dans le cadre d'une mobilité géographique et/ou inter organisme à la suite d'une vacance de poste publiée sur le site de l'UcanSS, l'agent de direction qui a **exercé au moins 3 ans dans les fonctions précédentes**, bénéficiera, dès sa prise de fonction, d'une **rémunération supérieure d'au moins 5%** à celle résultant de son ancien coefficient et des points d'évolution salariale acquis.

Cette garantie est assurée le cas échéant par l'attribution de points d'évolutions salariale dans la limite de la plage du niveau considéré et à défaut, par une prime provisoire résorbable par tout mouvement de salaire.

Exemples d'application :

- Un agent de direction est sous-directeur niveau 1C coefficient 665 + 45 points d'évolution salariale = 710.
Il est nommé sur un niveau 1B dans un autre organisme (coefficient de fonction 731).
Sa nouvelle rémunération sera fixée à 710 + 5 %, soit 746 points.
- Un agent de direction est sous-directeur niveau 1C dans un organisme de catégorie A, coefficient 665 + 45 points d'évolution salariale = 710.
Il est nommé dans un nouvel emploi niveau 1 C dans un autre organisme.
Sa nouvelle rémunération sera fixée à 710 + 5 %, soit 746 points.
- Un agent de direction est directeur adjoint niveau 3 A coefficient 974 + 30 points d'évolution salariale = 1004.
Il est nommé directeur niveau 4C dans un autre organisme (coefficient de fonction 842).
Sa nouvelle rémunération sera fixée à 1004 + 5 %, soit 1055 points.
- Un agent de direction est directeur adjoint niveau 3 A coefficient 974 + 150 points d'évolution salariale = 1124.
Il est nommé directeur niveau 4C (coefficient de fonction 842).
Sa nouvelle rémunération sera fixée à 1124 + 5 %, soit 1180 points (842 + 318 + 20 points sous forme de prime résorbable).

Dans les autres hypothèses (mobilité avant 3 ans d'exercice dans les fonctions précédentes), l'agent de direction bénéficie :

- En cas de mobilité sur un emploi supérieur dans la grille de rémunération :

L'agent de direction bénéficie en cas de mobilité a minima, dès sa prise de fonction, d'une rémunération supérieure d'au moins 5% à celle résultant de son ancien coefficient et des points d'évolution salariale acquis.

La nouvelle rémunération résulte du nouveau coefficient et le cas échéant de points d'évolution salariale dans la limite de la plage du niveau considéré, éventuellement complétée d'une prime résorbable par tout mouvement de salaire. » (article 3.3 du protocole)

- o En cas de mobilité sur un emploi équivalent ou inférieur dans la grille de rémunération :

L'agent de direction bénéficie d'une garantie de rémunération en application de l'article 5.2 du protocole

Cette garantie est assurée par l'attribution de points d'évolution salariale dans la limite de la plage du niveau considéré et le cas échéant par une prime provisoire résorbable par tout mouvement de salaire

Fiche 10 - L'accompagnement de la mobilité géographique : l'indemnité de double résidence

L'annexe 2 du protocole du 22 novembre 2024 intègre une **modification de l'article 9.3 de la convention collective nationale de travail du 18 septembre 2018** des agents de direction des organismes du Régime général de sécurité sociale et prévoit une augmentation de la durée de versement de **l'indemnité de double résidence qui est ainsi portée de 12 à 36 mois**.

La mise en œuvre de cette disposition intervient **dès l'agrément de l'accord pour les nouvelles situations ou les situations en cours depuis moins de 12 mois**.

Pour les situations où l'indemnisation a été suspendue à l'issue des 12 mois mais dont le fait générateur est inférieur à 3 ans, l'indemnisation peut se poursuivre, sur demande de l'agent de direction, jusqu'au 3^{ème} anniversaire de la mobilité, sans opérer de rappel concernant la période non indemnisée, antérieure à la signature de l'accord.

Illustration :

Mobilité intervenue le 1^{er} septembre 2023.

L'indemnité de double résidence a été versée pendant 12 mois du 1^{er} septembre 2023 au 31 août 2024.

Le versement de l'indemnité pourra reprendre sur demande justifiée de l'agent de direction à compter de la date de l'agrément de l'accord et au maximum jusqu'au 31 août 2026.

La période courant du 1^{er} septembre 2024 à la date de l'agrément ne peut être indemnisée à titre rétroactif.



Fiche 11 - L'ouverture du corps de mission à des affectations temporaires

Le Corps de mission permet à des agents de direction en activité au sein du Régime général de mener à bien des missions d'intérêt commun dans le domaine de la protection sociale au sens large (dans la limite de 10 postes annuels).

L'agent de direction mis à disposition reste rattaché administrativement à son organisme employeur et réalise une mission, d'une durée comprise entre 6 et 24 mois, pour le compte d'un commanditaire tiers (une caisse nationale ou la DSS) qui en assure le suivi régulier.

Le protocole du 22 novembre 2024 propose un **nouveau cas d'usage du corps de mission (article 10.2 bis)** en prévoyant expressément la possibilité **d'affectation temporaire** au corps de mission de l'UcanSS, d'agents de direction **exerçant dans des organismes d'outre-mer** depuis au moins 3 ans désireux d'opérer une mobilité vers un poste en hexagone, dans l'hypothèse où aucun autre poste susceptible de correspondre au profil de l'agent de direction n'est disponible.

Conditions :

Durée minimum d'exercice en outre-mer : Pour bénéficier de cette affectation temporaire, l'agent de direction doit avoir exercé **au moins trois ans** dans un organisme d'outre-mer avant de soumettre une demande de mobilité.

Missions spécifiques : Pendant cette période d'affectation, l'agent de direction se voit confier des missions spécifiques, à savoir la réponse à des besoins d'intérêt commun d'études transversales ou destinées à éclairer ou accompagner un changement programmé par une caisse nationale, de soutien logistique, ou de coopération technique, dans le domaine de la protection sociale au sens large.

Durée limitée : L'affectation temporaire est limitée à **six mois**.

Fiche 12 - L'accompagnement des détachements dans la sphère publique

La modification de l'article 9.1 de la convention collective nationale de travail des agents de direction des organismes du régime général de sécurité sociale opérée par le protocole du 22 novembre 2024 **visé à ouvrir le droit à une prime de mobilité à l'occasion d'un détachement vers une administration publique, un établissement public ou une collectivité publique territoriale hors sécurité sociale**.

Cette disposition vise à encourager la mobilité au sein de la sphère publique en tant que facteur d'enrichissement de la carrière des agents de direction de l'Institution.

Il est rappelé que la décision de détachement reste soumise à **l'autorisation de la caisse nationale de rattachement**. Sur ce dernier point, vous pouvez utilement vous reporter à la [fiche eGAP](#)).

Modalités :

- **Versement d'une indemnité forfaitaire de mobilité** : L'agent de direction bénéficie d'une indemnité forfaitaire de mobilité, équivalent à **deux mois de sa rémunération brute normale dans le dernier emploi**.
- **Versement par l'organisme cédant** : Par exception au principe général, l'indemnité est versée, au moment du départ en mobilité, par l'organisme d'origine (l'organisme cédant).
- Cet accompagnement **n'entraîne pas le bénéfice des autres dispositions relatives à la mobilité** (double résidence, frais de déménagement...) et ne pourrait être resollicité à l'occasion d'une nouvelle mobilité que si l'agent de direction **a occupé les fonctions objets du détachement a minima pendant 3 ans**.

S'agissant des détachements, pour rappel, la Convention collective nationale de travail des agents de direction des organismes du régime général de sécurité sociale du 18 septembre 2018 a repris et complété les dispositions du protocole de 2005.

Rappel des principales dispositions de la convention collective nationale des agents de direction :

Article 7 de la convention collective nationale de travail du 18 septembre 2018	
Démarche de détachement	Demande après avis conforme de la caisse nationale et évaluation des conflits d'intérêt
Durée de détachement	Maximum de 7 ans (8 ans pour des cas spécifiques)
Réintégration	Retour sur un poste équivalent Demande de réintégration 6 mois avant la fin
Conditions de détachement	Plus soumis à la convention collective mais adhésion à régimes complémentaires permise
Accompagnement	Entretien de carrière et bilan de préparation à la réintégration
Ancienneté	Périodes de détachement assimilées à de la présence effective

Pour plus de précisions, vous pouvez vous référer au guide d'application de la convention collective : https://guidelc.ucanss.fr/res/annexe_180918_circulaire_005-19_CCN_ADD.pdf (Pages 14 à 17).





THEME 5 – LA QUALITE DE VIE ET LES CONDITIONS DE TRAVAIL

Le protocole du 22 novembre 2024 rappelle l'importance du respect de la **qualité de vie et des conditions de travail** (QVCT) **des agents de direction mais également de leur rôle** dans la promotion et le maintien d'une culture de prévention des risques professionnels au sein des organisations.

Fiche 13 – La prévention des risques et la médiation

Le protocole prévoit la mise en place de **dispositifs spécifiques** pour prévenir les risques auxquels les agents de direction peuvent être exposés dans l'exercice de leurs fonctions.

Ces dispositifs seront coconstruits en concertation entre l'UcanSS et les caisses nationales et proposés aux organismes. Les travaux seront initiés en 2025.

Dans l'objectif d'apporter une réponse plus globale aux différends pouvant naître au travail, le nouveau protocole intègre également dans le champ conventionnel le dispositif de médiation.

Ce dispositif vise principalement à **prévenir les risques psycho-sociaux** (RPS) en offrant une **solution structurée pour gérer des situations de malaise professionnel** ou de **difficultés relationnelles** susceptibles d'émerger dans les équipes de direction.

La procédure de mise en œuvre recommandée a été décrite dans la **lettre à destination des directeurs diffusée par l'UcanSS le 6 octobre 2023 à la suite de travaux en interbranche**.

Pour obtenir les coordonnées de médiateurs ou pour toute information complémentaire, il convient de se rapprocher du département de la gestion des cadres dirigeants de votre Caisse nationale de rattachement ou d'adresser un mail à la Direction de la Gestion des Cadres dirigeants de l'UcanSS à l'adresse suivante : cadresdirigeants@ucanSS.fr.



THEME 6 - L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES DANS LES FONCTIONS DE DIRECTION

Le protocole de la classification des emplois et du dispositif de rémunération du personnel de direction rappelle les engagements des partenaires sociaux en faveur de **l'égalité professionnelle** entre les femmes et les hommes, particulièrement dans les fonctions de direction au sein des organismes de Sécurité sociale.

Il met l'accent sur la nécessité de favoriser une égalité réelle en matière de **carrière**, de **rémunération** et de **conditions de travail** entre les agents de direction, indépendamment du genre.

Pour remédier aux écarts, le protocole propose deux actions spécifiques :

- **Communication** : Des campagnes régulières pour encourager les candidatures féminines aux fonctions de directrices.
- **Formation** : À titre expérimental, un programme d'**accompagnement et de formation** destiné aux femmes agents de direction afin de les inciter à candidater aux postes de pleine direction.

Un **bilan annuel** est prévu pour assurer un suivi continu de l'égalité professionnelle. Ce rapport, présenté aux organisations syndicales représentatives au niveau national, inclura des **données qui permettront d'évaluer l'avancement des mesures prises pour promouvoir l'égalité entre les sexes**.

THEME 7 – LES DISPOSITIONS TRANSITOIRES

L'article 10 du protocole traite de la manière dont les nouveaux coefficients de fonction sont appliqués aux agents de direction.

Principe de la ventilation des points d'évolution salariale :

Les nouveaux coefficients de fonction sont appliqués en suivant **le principe de fongibilité** des points d'évolution salariale. Cela signifie que les points d'évolution sont reventilés entre le nouveau coefficient de fonction et les points d'évolution salariale.

Les opérations à mettre en œuvre :

➤ Deux coefficients à comparer :

- **Coefficient [A]** : Ce coefficient est calculé comme suit :
 - Coefficient de fonction actuel.
 - Points d'évolution salariale accumulés.
 - Mesures salariales spécifiques prévues par deux protocoles d'accord (10 avril 2013 et 15 septembre 2015), converties en points et arrondies à l'entier supérieur.
- **Coefficient [B]** : Nouveau coefficient.

➤ Évaluation des coefficients :

- Si le coefficient **[A]** est supérieur à **[B]**, la différence (le différentiel) est traduite en points d'évolution salariale, ce qui signifie que l'agent de direction recevra des points supplémentaires pour compenser la différence.
- Si le coefficient **[B]** est supérieur à **[A]**, la rémunération de l'agent de direction sera augmentée pour atteindre le coefficient minimum correspondant à son niveau de qualification.

Garantie :

L'article précise que la nouvelle classification ne doit, en aucun cas, entraîner une réduction du salaire brut normal antérieur des agents de direction.

Intégration des mesures salariales :

Mesures salariales intégrées : Lors de la transposition, les mesures salariales des protocoles d'accord du 10 avril 2013 et du 15 septembre 2015 sont intégrées dans les nouveaux coefficients de qualification établis par l'accord de 2024.

Ces mesures ne s'appliquent qu'aux agents de direction régis par la convention collective du 18 septembre 2018.

Points attribués à titre individuel : il est précisé que si un agent de direction a reçu des points supplémentaires attribués individuellement, ces points seront également pris en compte dans le calcul de l'évolution salariale. Toutefois, il y a une exception pour certains points (c'est-à-dire ceux mentionnés à l'article 3.6 de l'accord et pour la prime de cadre dirigeant) **qui ne seront pas imputés sur la plage d'évolution salariale**.

La conversion de la mesure salariale de 1,65% en points arrondi à l'entier supérieur.

	Mesure 1,65% traduite en points arrondi supérieur
Niveau 1A	12
Niveau 1B	12
Niveau 1C	11
Niveau 1D	10
Niveau 2A	14
Niveau 2B	13
Niveau 2C	11
Niveau 2D	10
Niveau 3A	16
Niveau 3B	14
Niveau 3C	12
Niveau 3D	11
Niveau 4A	18
Niveau 4B	16
Niveau 4C	14
Niveau 4D	12

Illustrations

Pour appliquer la règle de fongibilité des points d'évolution salariale, nous devons comparer les coefficients existants avant et après l'application de la nouvelle classification, tout en prenant en compte la mesure salariale de 2013 et 2015, ainsi que les points d'évolution salariale cumulés individuellement. Voici cinq exemples illustrant différents cas possibles.

Exemple 1 : Catégorie A - Niveau 3	
Calcul du coefficient [A] : ○ Coefficient de fonction PA 2005 : 943 ○ Points d'évolution salariale : 30 points ○ Mesure salariale 1,65% : 16 points	Comparaison avec le coefficient de fonction [B] (2024) : ○ Nouveau coefficient de fonction : 974
Total [A] = 943 + 30 + 16 = 989	Résultat : ○ [A] (989) est supérieur à [B] (974).
	Le différentiel est de 989 - 974 = 15 points.



Ces 15 points sont considérés comme des points d'évolution salariale.

Exemple 2 : Catégorie B - Niveau 2

Calcul du coefficient [A] :

- Coefficient de fonction PA 2005 : 735
- Points d'évolution salariale : 20 points
- Mesure salariale 1,65% : 13 points

Total [A] = 735 + 20 + 13 = 768

Comparaison avec le coefficient de fonction [B] (2024) :

- Nouveau coefficient de fonction : 768

Résultat :

- [A] (768) est égal à [B] (768).

Pas de différentiel à compenser, donc aucun ajustement nécessaire.

Exemple 3 : Catégorie B - Niveau 4

Calcul du coefficient [A] :

- Coefficient de fonction PA 2005 : 943
- Points d'évolution salariale : 30 points
- Mesure salariale 1,65% : 16 points
- Points de cadres dirigeants : 50

Total [A] = 943 + 30 + 16 = 989

Les points de cadres dirigeants ne sont pas pris en compte dans la transposition.

Comparaison avec le coefficient de fonction [B] (2024) :

- Nouveau coefficient de fonction : 974

Résultat :

- [A] (989) est supérieur à [B] (974).

Le différentiel est de 989 - 974 = 15 points.

Il convient de lui ajouter 15 points d'évolution salariale auquel s'ajouteront les points de cadres dirigeants dans la mesure où il assume des responsabilités particulières de dirigeant.

Sa rémunération sera donc composée ainsi :

- Coefficient de fonction : 974
- Points d'évolution salariale : 15 points
- Points de cadres dirigeants : 50

Exemple 4 : Catégorie C - Niveau 2

Calcul du coefficient [A] :

- Coefficient de fonction PA 2005 : 646
- Points d'évolution salariale : 20 points

Comparaison avec le coefficient de fonction [B] (2024) :

- Nouveau coefficient de fonction : 682

Résultat :

○ Mesure salariale 1,65% : 11 points ○ Points liés à l'exercice de responsabilités supplémentaires spécifiques : 60 Total [A] = 646 + 20 + 11 = 677 Les points de responsabilités supplémentaires ne sont pas pris en compte dans la transposition.	○ [A] (677) est inférieur à [B] (682). L'agent de direction est donc directement positionné sur le coefficient de fonction [B] de 682. Il convient de lui ajouter 60 points dans la mesure où il assume des responsabilités particulières. Sa rémunération sera donc composée ainsi : ○ Coefficient de fonction : 682 ○ Points de responsabilité supplémentaires : 60 points
--	--

Exemple 5 : Catégorie D Niveau 3 Puis Catégorie C - Niveau 3	
Calcul du coefficient [A] : ○ Coefficient de fonction PA 2005 : 629 ○ Points d'évolution salariale : 50 points ○ Mesure salariale 1,65% : 11 points Total [A] = 629 + 50 + 11 = 690	Comparaison avec le coefficient de fonction [B] (2024) : ○ Nouveau coefficient de fonction : 731 Résultat : ○ [A] (690) est inférieur à [B] (731). L'agent de direction est donc directement positionné sur le coefficient de fonction [B] de 731.

ANNEXE

Protocole d'accord 2005	Protocole d'accord 2024
/	Article 1 – Champ d'application Le présent protocole d'accord relatif à la classification des emplois et au dispositif de rémunération s'applique à l'ensemble des personnels régis par la Convention collective nationale de travail du 18 septembre 2018 des agents de direction des organismes du Régime général de sécurité sociale.
Article 1 - Classification des personnels de direction Les emplois exercés par les personnels de direction sont classés sur quatre niveaux hiérarchiques établis sur la base des critères suivants : - la nature de la fonction occupée ; - le lieu d'exercice de la fonction.	Article 2 - Classification du personnel de direction Les emplois exercés par les personnels de direction sont classés sur quatre niveaux hiérarchiques établis sur la base des critères suivants : - La nature de la fonction occupée ; - L'organisme d'exercice de la fonction.
1.1 - Les fonctions de direction Les fonctions de direction exercées par les agents de direction sont les suivantes : - directeur, - agent comptable, - directeur adjoint, - sous-directeur. (...)	2.1 - Fonctions du personnel de direction Les fonctions de direction exercées par les agents de direction sont les suivantes : - Directrice, directeur ; - Directrice comptable et financière, directeur comptable et financier ; - Directrice adjointe, directeur adjoint ; - Sous-directrice, sous-directeur.
1.1 - Les fonctions de direction (...) Les fonctions de directeur d'organisme relèvent du niveau 4. Les fonctions d'agent comptable relèvent du niveau 3. Les fonctions de directeur adjoint peuvent être classées dans les niveaux 2 ou 3. Les fonctions de sous-directeur peuvent être classées dans les niveaux 1 à 3. L'évolution dans les fonctions, du niveau 1 au niveau 2 et du niveau 2 au niveau 3, dépend : - de l'organigramme, établi par le directeur de l'organisme, en considération du type d'organisation et du positionnement des fonctions de direction dans la hiérarchie des responsabilités de l'organisme, définis par lui ; - des moyens budgétaires prévus ; - de l'expérience professionnelle acquise ;	2.2– Niveaux de qualification du personnel de direction Les fonctions exercées par le personnel de direction sont classées sur quatre niveaux de qualification : - Les fonctions de directrice, directeur d'organisme relèvent du niveau 4 ; - Les fonctions de directrice comptable et financière, de directeur comptable et financier relèvent du niveau 3 ; - Les fonctions de directrice adjointe, directeur adjoint relèvent des niveaux 2 ou 3 ; - Les fonctions de sous-directrice, sous-directeur relèvent des niveaux 1, 2 ou 3. Le positionnement de l'agent de direction sur le niveau de qualification dépend : - Du périmètre des missions confiées et de l'étendue de ses responsabilités, qui

Protocole d'accord 2005	Protocole d'accord 2024
de l'inscription dans la classe correspondante de la liste d'aptitude. L'évolution dans les fonctions est décidée par le Directeur de l'organisme dans le respect des dispositions supra.	s'apprécie notamment au regard des processus pilotés, des charges managériales, de transformation et partenariales afférentes ; - Du niveau de délégation et d'autonomie, caractérisable notamment au regard de son rattachement hiérarchique et sa participation aux instances dirigeantes (notamment comité de direction, conseil d'administration ou conseil), de l'organisme ; - De l'exercice des fonctions managériales et/ou de direction de projet et/ou expertales. Le positionnement des directrices adjointes et directeurs adjoints d'une part, et des sous directrices et sous directeurs d'autre part, sur les différents niveaux, est établi par la directrice ou le directeur de l'organisme dans le cadre des moyens budgétaires alloués à l'organisme dans le respect des critères supra, sans préjudice des garanties prévues à l'article 10 du présent accord.
1.2 - Classement des organismes Les organismes du régime général de la Sécurité sociale sont classés en quatre catégories, dénommés A, B, C et D, sur la base de critères quantitatifs d'activité, propres à chaque branche de législation, et permettant de positionner dans une série continue chaque organisme l'un par rapport à l'autre. Dès lors qu'une Caisse nationale envisage un changement des critères appliqués, une concertation préalable est organisée avec l'Ucanss et les autres Caisses nationales, afin d'examiner les incidences de la modification envisagée sur le classement des organismes. Cette série continue est actualisée tous les ans par chaque caisse nationale et transmise à l'Ucanss. La répartition des organismes dans les catégories s'effectue sur les bases suivantes : (Tableau reproduit ci-après) Le fait d'appartenir à un même département n'implique pas pour les organismes concernés une identité de catégorie de classement. La répartition des organismes dans chaque catégorie définie ci-dessus est réalisée tous les ans par l'Ucanss, à partir des séries continues par branche qui lui sont communiquées au 31 mai de chaque année au plus tard, par chaque organisme national pour l'exercice précédent.	2.3 - Classement des organismes Les organismes du Régime général de Sécurité sociale sont classés en trois catégories, dénommés A, B, et C, sur la base suivante : (Tableau) Le fait d'appartenir à un même département n'implique pas pour les organismes concernés une identité de catégorie de classement. Ce classement est réalisé sur la base de critères quantitatifs d'activité, propres à chaque branche de législation, et permettant de positionner dans une série continue chaque organisme, l'un par rapport à l'autre. Cette série continue est actualisée tous les ans par chaque caisse nationale et transmise à l'Ucanss. La répartition des organismes dans chaque catégorie définie ci-dessus est réalisée tous les ans par l'Ucanss, à partir des séries continues par branche qui lui sont communiquées au 31 mai de chaque année au plus tard, par chaque organisme national pour l'exercice précédent. Le tableau actualisé de la répartition des organismes dans chaque catégorie est entériné annuellement par le Comité exécutif de l'Ucanss, communiqué aux Caisses nationales, et diffusé à l'ensemble des organismes ainsi qu'à l'ensemble des organisations

Protocole d'accord 2005	Protocole d'accord 2024
Le tableau actualisé de la répartition des organismes dans chaque catégorie est entériné annuellement par le Comité exécutif de l'Ucanss, communiqué aux Caisses nationales, et diffusé à l'ensemble des organismes ainsi qu'à l'ensemble des organisations syndicales signataires de la Convention collective nationale de travail. Si, du fait de son positionnement dans la série continue, un organisme change de catégorie et que ce changement se trouve confirmé pendant deux années consécutives après la première constatation, le changement prend effet au 1er juillet de l'exercice N + 3, l'exercice N étant celui dont les résultats font apparaître pour la première fois un changement de catégorie. A cette date : • dans le cas où le changement s'opère dans une catégorie supérieure, l'agent de direction bénéficie immédiatement du nouveau coefficient ; • dans le cas où le changement s'opère dans une catégorie inférieure, l'agent de direction en place au moment du changement, conserve sa rémunération telle que définie à l'article 2.2 du présent accord, ainsi que la plage d'évolution salariale correspondante. Les agents de direction à nommer perçoivent le coefficient correspondant au nouveau classement. Les postes vacants à la date de la publication par l'Ucanss du nouveau classement se trouvent régis aux normes du nouveau classement, même si la nomination intervient entre la publication du classement et la date d'effet de celui-ci. Au 1er juillet 2005, le tableau de classement, figurant en annexe 1 du présent accord, constitue la référence exclusive de classement des Caisses primaires d'assurance maladie, Caisses d'allocations familiales, Unions de recouvrement des cotisations de Sécurité sociale et d'allocations familiales, Caisses régionales d'assurance maladie, Caisses générales de Sécurité sociale, Unions régionales des caisses d'assurance maladie et Unions pour la gestion des établissements des caisses d'assurance maladie. Les dispositions du présent article s'appliquent jusqu'à ce qu'il soit procédé, dans les conditions définies à l'article 10 infra, à la mise en œuvre d'un nouveau système de classification des emplois de direction.	syndicales nationales représentatives du personnel de direction. Si, du fait de son positionnement dans la série continue, un organisme change de catégorie et que ce changement se trouve confirmé pendant deux années consécutives après la première constatation, le changement prend effet au 1er juillet de l'exercice N + 3, l'exercice N étant celui dont les résultats font apparaître pour la première fois un changement de catégorie. A cette date : • Dans le cas où le changement s'opère dans une catégorie supérieure, l'agent de direction bénéficie immédiatement du nouveau coefficient ; • Dans le cas où le changement s'opère dans une catégorie inférieure, l'agent de direction en place au moment du changement, conserve sa rémunération telle que définie à l'article 3.2 du présent accord, ainsi que la plage d'évolution salariale correspondante. Les agents de direction à nommer perçoivent le coefficient correspondant au nouveau classement. Les postes vacants à la date de la publication par l'Ucanss du nouveau classement se trouvent régis aux normes du nouveau classement, même si la nomination intervient entre la publication du classement et la date d'effet de celui-ci.
	Article 3 - Rémunération des personnels de direction La rémunération de base est égale au produit du coefficient e fonction par la valeur du point.



Article 2.1 - Les composantes de la rémunération La rémunération directe est composée des éléments suivants : • une rémunération correspondant à la fonction exercée, matérialisée par un coefficient dit coefficient de fonction, à laquelle s'ajoutent des points de cadres dirigeants, dans les conditions définies par le protocole d'accord du 24 avril 2002, ainsi que des points de responsabilités supplémentaires, dans les conditions définies par l'article 2.5 du présent accord ; • une plage d'évolution salariale non automatique et pérenne délimitée par le coefficient de fonction et un coefficient maximum ; • une prime variable destinée à reconnaître la performance dans ses dimensions collective et individuelle.	Article 3.1 - Composantes de la rémunération La rémunération est composée des éléments suivants : • Un coefficient de fonction correspondant aux niveaux de qualification tels que définis à l'article 2.2 du présent accord ; • Des points d'évolution, non automatiques et pérennes, dans le cadre de la plage d'évolution salariale du niveau définie par l'article 3.2 et dans les conditions prévues par l'article 3.3 du présent accord ; • Une part variable destinée à reconnaître la performance dans ses dimensions individuelle et collective, dans les conditions définies par l'article 3.4 du présent accord ; • Des points de cadres dirigeants, dans les conditions définies par le protocole d'accord du 24 avril 2002 ; • Des points de responsabilités supplémentaires, dans les conditions définies par l'article 3.6 du présent accord.
Article 2.2 - Échelle des coefficients Chaque niveau de qualification comporte deux coefficients, exprimés en points. Ces coefficients définissent la plage d'évolution salariale, à l'intérieur de laquelle chaque agent de direction, dans le niveau de qualification qu'il occupe, a vocation à évoluer, dans le respect des règles définies infra. Le coefficient minimum du niveau est dénommé coefficient de fonction. La rémunération de base est égale au produit du coefficient de fonction par la valeur du point. A compter du 1er janvier 2005, l'échelle des coefficients est la suivante :	Article 3.2 - Échelle des coefficients Tout niveau de qualification visé à l'article 2.2 du présent accord comporte un coefficient minimum dénommé « de fonction » et un coefficient maximum, chacun exprimés en points. Ces coefficients délimitent la plage d'évolution salariale de chaque niveau. L'échelle des coefficients est la suivante : TABLEAUX
Article 2.3 - Progression à l'intérieur de la plage d'évolution salariale La progression dans la plage d'évolution salariale s'opère sous l'effet de la prise en compte de la maîtrise progressive et constatée de la fonction. L'évaluation de la maîtrise progressive et constatée de la fonction est formalisée à l'occasion de l'entretien tel que prévu à l'article 3. Le montant de chaque attribution est exprimé en points entiers.	Article 3.3 – Modalités de progression au sein des plages d'évolution salariales La progression dans la plage d'évolution salariale au sein du niveau s'opère sous l'effet de la prise en compte de la maîtrise progressive et constatée de la fonction. L'évaluation de la maîtrise progressive et constatée de la fonction est formalisée à l'occasion de l'entretien tel que prévu à l'article 4.



Dans la limite de la plage d'évolution salariale telle que définie supra, ce montant correspond au minimum à 25 points pour les directeurs et 20 points pour les autres agents de direction. La décision concernant l'attribution éventuelle de points est prise par le(s) directeur(s) de(s) la caisse(s) nationale(s) concernée(s) pour le directeur, et par le directeur pour les autres agents de direction. Toutefois, s'agissant de l'agent comptable, la décision est prise en concertation avec la (ou les) caisse(s) nationale(s) concernée(s). A titre exceptionnel, les salariés exerçant une fonction d'agent de direction depuis trois ans révolus au 1er janvier 2006 se voient attribuer 20 points, imputables sur la plage d'évolution salariale à compter de cette date. En cas d'accès à un emploi dont le coefficient de fonction est supérieur à celui de l'emploi précédemment occupé, les points d'évolution salariale acquis sont supprimés. Dans ce cas, l'agent de direction bénéficie, dès sa prise de fonction, d'une rémunération supérieure d'au moins 5% à celle résultant de son ancien coefficient et des points d'évolution salariale acquis. Cette garantie est assurée le cas échéant par l'attribution de points d'évolution salariale dans la limite de la plage du niveau considéré et à défaut, par une prime provisoire résorbable par tout mouvement de salaire.	Le montant de chaque attribution est exprimé en points entiers. Dans la limite de la plage d'évolution salariale telle que définie à l'article 3.2, ce montant correspond au minimum à 25 points pour les directeurs et 20 points pour les autres agents de direction. La décision concernant l'attribution éventuelle de points est prise par la ou les directrices ou le(s) directeur(s) de(s) la caisse(s) nationale(s) concernée(s) pour la directrice ou le directeur, et par la directrice ou le directeur pour les autres agents de direction. Toutefois, s'agissant de la directrice comptable et financière ou du directeur comptable et financier, la décision est prise en concertation avec la (ou les) caisse(s) nationale(s) concernée(s). En cas d'accès à un emploi dont le coefficient de fonction est supérieur à celui de l'emploi précédemment occupé, les points d'évolution salariale acquis sont supprimés. Dans ce cas, l'agent de direction bénéficie, dès sa prise de fonction, d'une rémunération supérieure d'au moins 5% à celle résultant de son ancien coefficient et des points d'évolution salariale acquis. Cette garantie est assurée le cas échéant par l'attribution de points d'évolution salariale dans la limite de la plage du niveau considéré et à défaut, par une prime provisoire résorbable par tout mouvement de salaire.
Article 2.4 - La part variable Les personnels de direction peuvent bénéficier d'une part variable, destinée à rétribuer l'atteinte d'objectifs de la branche de législation d'appartenance, d'objectifs de l'organisme, et/ou d'objectifs individuels. L'entretien tel que défini à l'article 3 doit permettre d'évoquer les éléments nécessaires à l'attribution éventuelle de la part variable. La part variable peut atteindre jusqu'à l'équivalent d'un mois et demi de la rémunération de base, telle que définie au 2.2. du présent texte, s'agissant du directeur, et d'un mois s'agissant des autres agents de direction. Elle est versée en une fois, au titre d'une année considérée. Elle est fixée par le(s) directeur(s) de la (ou les) caisse(s) nationale(s) concernée(s) pour le directeur, et par le directeur pour les autres agents de direction.	Article 3.4 - Part variable Le personnel de direction est éligible à une part variable, destinée à rétribuer l'atteinte d'objectifs de la branche de législation d'appartenance, d'objectifs de l'organisme, et/ou d'objectifs individuels. L'entretien tel que défini à l'article 4 doit permettre d'évoquer les éléments nécessaires à l'attribution éventuelle de la part variable sur la base des objectifs fixés. La part variable est calculée en fonction de la rémunération de base, à laquelle s'ajoutent les points d'évolution salariale attribués dans la plage d'évolution définie à l'article 3.3 du présent texte. Elle peut atteindre jusqu'à un mois et demi de la rémunération mentionnée dans le paragraphe précédent pour le directeur ou la directrice, et jusqu'à un mois pour les autres agents de direction.



Toutefois, s'agissant de l'agent comptable, la décision est prise en concertation avec la (ou les) caisse(s) nationale(s) concernée(s).	Les points visés à l'article 2 du protocole d'accord du 24 avril 2002 relatif au personnel de direction ainsi que les points supplémentaires visés à l'article 3.6 du présent accord ne sont pas inclus dans l'assiette de calcul de la part variable. Elle est versée en une fois, au titre d'une année considérée. Elle est fixée par la ou les directrices ou le(s) directeur(s) de la (ou les) caisse(s) nationale(s) concernée(s) pour la directrice ou le directeur, et par la directrice ou le directeur pour les autres agents de direction. S'agissant de la directrice comptable et financière ou du directeur comptable et financier, la décision est prise en lien avec la (ou les) caisse(s) nationale(s) concernée(s).
Article 2.5 - Points de responsabilités supplémentaires Les personnels de direction exerçant des responsabilités supplémentaires, qu'il s'agisse de cumuls de fonctions de direction dans des entités juridiques distinctes ou l'exercice de responsabilités spécifiques, se voient attribuer des points, dans une fourchette de 30 à 120 points, permettant de prendre en compte la diversité des niveaux de responsabilité et de complexité des fonctions concernées. Le montant de chaque attribution est exprimé en points entiers. Ces points sont versés tant que les responsabilités supplémentaires se trouvent effectivement assumées. En tout état de cause, 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 des directeurs de CRAM visés au 2.5.2 c). Les Caisses nationales communiquent à l'UcanSS, tous les ans au 31 décembre de l'exercice, un état récapitulatif de la totalité des situations de responsabilités supplémentaires comprenant la liste des bénéficiaires et les montants individuels attribués. Un bilan annuel est adressé par l'UcanSS aux organisations syndicales nationales.	Article 3.6 - Points de responsabilités supplémentaires L'agent de direction exerçant des responsabilités supplémentaires, qu'il s'agisse de cumuls de fonctions de direction dans des entités juridiques distinctes ou l'exercice de responsabilités spécifiques, se voit attribuer des points, dans une fourchette de 30 à 80 points, permettant de prendre en compte la diversité des niveaux de responsabilités et de complexité des fonctions concernées. Le montant de chaque attribution est exprimé en points entiers. Ces points ne s'imputent pas sur la plage d'évolution salariale telle que visée à l'article 3.2 et sont versés tant que les responsabilités supplémentaires se trouvent effectivement assumées. En tout état de cause, la limite maximale d'attribution de points de responsabilités supplémentaires est égale à 120 points, quel que soit le nombre de situations y ouvrant droit. Les Caisses nationales communiquent à l'UcanSS, tous les ans, un état récapitulatif au 31 décembre de l'exercice de la totalité des situations de responsabilités supplémentaires comprenant la liste des bénéficiaires et les montants individuels attribués. Un bilan annuel est adressé par l'UcanSS aux organisations syndicales nationales représentatives sur le champ du personnel de direction.

	Le tableau en annexe 1 vise à indiquer des repères pour l'attribution des points relevant des articles 3.6.1 et 3.6.2.
Article 2.5.1 - Cumuls de fonction dans des entités juridiques distinctes a) Le surcroît de responsabilités des personnels de direction exerçant leurs fonctions simultanément dans plusieurs organismes de Sécurité sociale donne lieu à l'attribution de points supplémentaires dans la limite de 80 points. Ces points de responsabilités de direction multiples sont attribués aux directeurs, directeurs adjoints, agents comptables ou sous-directeurs à la condition qu'ils assurent effectivement des responsabilités de direction dans plusieurs organismes. Le nombre de points attribués est déterminé en concertation entre les directeurs des Caisses nationales dont relèvent les organismes concernés. b) Le surcroît de responsabilités des personnels de direction exerçant, outre leurs fonctions, une fonction effective de direction dans un Centre régional de formation professionnelle, dans un Centre informatique, dans une fédération à vocation gestionnaire, donne lieu à l'attribution de 40 points supplémentaires.	Article 3.6.1 - Cumuls de fonction dans des entités juridiques distinctes Le surcroît de responsabilités des agents de direction exerçant leurs fonctions simultanément dans plusieurs organismes de Sécurité sociale donne lieu à l'attribution de points supplémentaires dans la limite de 80 points. À la condition qu'ils assurent effectivement des responsabilités de direction dans plusieurs organismes, ces points de responsabilités de direction multiples sont attribués aux directrices et directeurs, directrices adjointes et directeurs adjoints, directrices comptables et financières et directeurs comptables et financiers ou sous-directrices ou sous-directeurs. Le nombre de points attribués est déterminé en concertation entre les directrices et directeurs des Caisses nationales dont relèvent les organismes concernés.
Article 2.5.2 - Exercice de responsabilités supplémentaires spécifiques a) Les personnels de direction ayant accepté d'assurer des responsabilités spécifiques supplémentaires, à l'initiative de la (ou les) caisse(s) nationale(s) concernée(s) peuvent se voir attribuer des points supplémentaires entre 30 et 80 points. Entrent notamment dans cette catégorie, les missions nationales confiées par le (ou les) directeur(s) de la (ou les) caisse(s) nationale(s) concernée(s). b) Les personnels de direction exerçant des responsabilités spécifiques supplémentaires de direction dans une activité à caractère sanitaire ou sociale offrant une prestation directe au public se voient attribuer des points supplémentaires entre 30 et 80 points. Les points de responsabilité supplémentaire spécifique sont attribués par l'autorité à l'origine de la situation. c) Les directeurs de CRAM exerçant, outre la direction effective d'un centre régional de formation professionnelle, la gestion d'un centre informatique national de la branche retraite, se voient attribuer des	Article 3.6.2 - Exercice de responsabilités supplémentaires spécifiques L'agent de direction ayant accepté d'assurer des responsabilités spécifiques supplémentaires, à l'initiative de la (ou les) caisse(s) nationale(s) concernée(s) peut se voir attribuer des points supplémentaires, entre 30 et 80 points. Entrent notamment dans cette catégorie, les missions nationales confiées par la ou les directrices ou le(s) directeur(s) de la (ou les) caisse(s) nationale(s) concernée(s) L'agent de direction exerçant des responsabilités spécifiques supplémentaires de direction dans une activité à caractère sanitaire ou social offrant une prestation directe au public se voit attribuer des points supplémentaires, entre 30 et 80 points. Les points de responsabilités supplémentaires spécifiques sont attribués par l'autorité à l'origine de la situation.

points supplémentaires dans la limite maximale de 120 points.	
Article 2.6 - Autres éléments de rémunération Une gratification annuelle égale au salaire normal du dernier mois de chaque année est attribuée à tous les personnels de direction. Elle est payable au plus tard le 31 décembre de l'année en cours. A l'occasion des vacances, il est attribué au personnel de direction une allocation égale à un mois payable en deux versements, le premier d'une moitié du salaire fixe brut du mois de mai, le second d'une moitié du salaire fixe brut du mois de septembre. En bénéficie tout membre du personnel de direction dont le contrat n'est pas résolu ou suspendu pour le premier versement le 31 mai, pour le second le 30 septembre. Le personnel de direction bénéficie en outre des primes ou indemnités attribuées à titre exceptionnel à l'ensemble du personnel des organismes du régime général de la Sécurité sociale. Des accords annexes fixent les modalités de calcul et les taux ou montants des indemnités tels que les remboursements de frais de transport, etc., et l'indemnité de responsabilité allouée aux agents comptables. Le personnel de direction des organismes d'Outre-mer bénéficie, en outre, des indemnités prévues par l'avenant du 3 février 1950 modifié.	Article 3.7 - Autres éléments de rémunération Une gratification annuelle égale au salaire normal du dernier mois de chaque année est attribuée au personnel de direction. Elle est payable au plus tard le 31 décembre de l'année en cours. A l'occasion des vacances, il est attribué au personnel de direction une allocation égale à un mois payable en deux versements, le premier d'une moitié du salaire fixe brut du mois de mai, le second d'une moitié du salaire fixe brut du mois de septembre. En bénéficie tout agent de direction dont le contrat n'est pas résolu ou suspendu pour le premier versement le 31 mai, pour le second le 30 septembre. Le personnel de direction bénéficie en outre des primes ou indemnités attribuées à titre exceptionnel à l'ensemble du personnel des organismes du Régime général de Sécurité sociale. Des accords annexes fixent les modalités de calcul et les taux ou montants des indemnités tels que les remboursements de frais de transport, l'indemnité de maniement de fonds au profit des directeurs comptables et financiers et des fondés de pouvoir relevant de la convention collective nationale de travail du 18 septembre 2018, prévue par le protocole d'accord du 10 mars 2023, etc.
Article 3 - L'entretien d'évaluation Chaque agent de direction bénéficie chaque année d'une évaluation. Cette évaluation prend la forme d'un entretien ayant pour finalité, à partir d'éléments précis, objectifs, observables et mesurables d'évaluer les compétences mises en œuvre, apprécier le niveau de la maîtrise de la fonction, l'atteinte des résultats et recueillir les attentes des agents de direction, notamment en matière de formation professionnelle. L'entretien porte notamment sur les aspects suivants : la façon dont la fonction a été exercée au cours de l'année écoulée et la fixation d'objectifs de progrès pour l'année à venir ; l'évaluation du niveau de maîtrise de la fonction, réalisée sur la base des résultats de l'organisme et des compétences mises en œuvre dans sa fonction par	Article 4 - Entretien annuel d'évaluation et d'accompagnement L'entretien annuel comporte une dimension d'évaluation et d'accompagnement. Tout agent de direction bénéficie chaque année d'une évaluation. Cette évaluation prend la forme d'un entretien ayant pour finalité, à partir d'éléments précis, objectifs, observables et mesurables d'évaluer les compétences mises en œuvre, d'apprécier le niveau de la maîtrise de la fonction, l'atteinte des résultats et de recueillir les attentes des agents de direction, notamment en matière de formation professionnelle. L'entretien porte notamment sur les aspects suivants : • La façon dont la fonction a été exercée au cours de l'année écoulée et la fixation d'objectifs de progrès pour l'année à venir ;



l'agent de direction (compétences métier, entrepreneuriales, managériales et partenariales), ainsi que de son degré d'implication ; le degré d'atteinte des objectifs particuliers donnant lieu au bénéfice éventuel de la part variable telle que définie à l'article 2.4 et la fixation de nouveaux objectifs particuliers. Il donne lieu notamment à l'identification éventuelle des compétences professionnelles à développer, en précisant les modalités concrètes en termes de moyens à mettre en œuvre, ainsi qu'à l'établissement éventuel d'un plan personnel de formation ou d'un projet de mobilité, en fonction des besoins de l'Institution et de ceux de l'agent de direction Pour permettre aux personnels de direction de déterminer avec le maximum d'efficacité les actions de formation qui leur sont nécessaires, ceux-ci peuvent bénéficier à leur demande d'un bilan de compétences réalisé par un organisme extérieur, accrédité par l'UcanSS. Ce bilan est confidentiel. Toutefois, l'agent de direction peut demander à ce que ce bilan figure dans son cursus de carrière. L'entretien donne lieu à une programmation, une préparation sur la base d'un support préalablement communiqué et comportant les points à évoquer lors de l'entretien, et à l'établissement d'un document écrit, sur lequel l'intéressé peut porter ses remarques. Le directeur d'organisme est évalué par le (ou les) directeur(s) de la (ou les) Caisse(s) nationale(s) concernée(s) ou son délégué. Les autres agents de direction sont évalués par le directeur de l'organisme. Toutefois, s'agissant de l'agent comptable, l'évaluation des aspects relatifs à la fonction comptable relève de la (ou les) caisse(s) nationale(s) concernée(s). Tout agent de direction n'ayant pas bénéficié d'une évolution de sa situation individuelle pendant cinq ans consécutifs, peut demander à bénéficier d'un examen personnalisé de sa situation.	• L'évaluation du niveau de maîtrise de la fonction, réalisée sur la base des résultats de l'organisme et des compétences mises en œuvre dans sa fonction par l'agent de direction dans ses dimensions de porteur de la performance opérationnelle, économique et sociale, porteur des transformations et de l'ouverture sur son environnement, ainsi que de son degré d'implication ; • Le degré d'atteinte des objectifs particuliers donnant lieu au bénéfice éventuel de la part variable telle que définie à l'article 3.4 et la fixation de nouveaux objectifs particuliers. L'entretien aborde également les questions liées à la conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle, les modalités d'organisation du travail et la charge de travail, ainsi que le travail à distance si l'agent de direction en bénéficie. Il donne lieu à l'identification éventuelle des compétences professionnelles à développer, en précisant les modalités concrètes en termes de moyens à mettre en œuvre, ainsi qu'à l'établissement le cas échéant d'un plan personnel de formation ou d'un projet de mobilité, en fonction des besoins de l'Institution et des souhaits de l'agent de direction. L'entretien donne lieu à une programmation, une préparation sur la base d'un support préalablement communiqué et comportant les points à évoquer lors de l'entretien, et à l'établissement d'un document écrit, sur lequel l'intéressé peut porter ses remarques. La directrice ou le directeur d'organisme est évalué par la (ou les) directrice (s) ou le (ou les) directeur(s) de la (ou les) Caisse(s) nationale(s) concernée(s) ou sa/son délégué(e). Les autres agents de direction sont évalués par la directrice ou le directeur de l'organisme. Toutefois, s'agissant de la directrice comptable et financière ou du directeur comptable et financier, l'évaluation des aspects relatifs à la fonction comptable relève de la (ou les) caisse(s) nationale(s) concernée(s). Par ailleurs, il est rappelé que tout agent de direction bénéficie du dispositif de l'entretien professionnel relevant au niveau conventionnel du protocole d'accord du 19 décembre 2019 étendant au personnel de direction des organismes du Régime général de la Sécurité sociale les dispositions du protocole d'accord relatif aux conséquences de la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel sur
---	---



	la formation professionnelle des personnels des organismes du Régime général de Sécurité sociale. À ce titre, l'entretien professionnel doit permettre d'envisager les perspectives d'évolution professionnelle, notamment en termes de qualification et d'emploi. Il est distinct de l'entretien annuel d'évaluation et d'accompagnement. Tout agent de direction n'ayant pas bénéficié d'une évolution de sa situation individuelle pendant cinq ans consécutifs, peut demander à bénéficier d'un examen personnalisé de sa situation.
/	Article 3.5 – Expérimentation d’une procédure d’examen personnalisé Sans préjudice du rôle qui incombe aux organisations syndicales, il est instauré, à titre expérimental, pour une durée de 5 ans, une procédure de demande d'examen de sa situation salariale pour tout agent de direction. Elle est distincte du dispositif de médiation prévu à l'article 7 du présent accord. Dans ce cadre, l'agent de direction peut saisir par écrit la directrice ou le directeur de l'organisme d'une demande de réexamen de sa situation au regard des mesures salariales. À l'issue de ce réexamen donnant lieu à réponse écrite, et en cas de persistance du différend, l'agent de direction peut formuler un recours auprès de la directrice ou du directeur de la caisse nationale ou de sa ou son représentant(e). L'avis émis revêt un caractère consultatif. Cet avis écrit et confidentiel est transmis à la directrice ou au directeur ainsi qu'à l'agent de direction ayant initié la saisine. Le nombre de sollicitations reçues et la nature des avis rendus dans le cadre de cette procédure sont intégrés au bilan du présent protocole présenté annuellement aux organisations syndicales nationales représentatives sur le champ du personnel de direction.
Article 4.1 - Définition de la mobilité La mobilité professionnelle, au sens du présent accord, est celle qui concourt par un enrichissement de l'expérience et des compétences professionnelles des personnels de direction à l'amélioration du service rendu aux usagers. Les mesures prévues au présent titre s'appliquent aux personnels de direction qui, dans le cadre d'une vacance de poste publiée par l'UcanSS font preuve	Article 5- Encouragement à la mobilité Article 5.1 - Définition de la mobilité La mobilité professionnelle, au sens du présent accord, est celle qui concourt par un enrichissement de l'expérience et des compétences professionnelles des personnels de direction à l'amélioration du service rendu aux usagers.



d'une mobilité matérialisée par un changement d'organisme employeur. En outre, une fois la mobilité réalisée, les personnels de direction concernés ne peuvent obtenir une nouvelle application des avantages définis ci-dessous, à l'occasion d'une mobilité ultérieure, que s'ils ont occupé leur fonction pendant une durée minimale de trois ans. Toute vacance de poste de direction doit obligatoirement être déclarée à l'Ucanss par chacun des organismes. L'Ucanss est chargée d'en assurer la publication conformément à la mission d'intérêt général qui lui est dévolue.	Les mesures prévues au présent titre s'appliquent aux personnels de direction qui, dans le cadre d'une vacance de poste publiée par l'Ucanss font preuve d'une mobilité matérialisée par un changement d'organisme employeur. En outre, une fois la mobilité réalisée, les personnels de direction concernés ne peuvent obtenir une nouvelle application des avantages définis ci-dessous, à l'occasion d'une mobilité ultérieure, que s'ils ont occupé leur fonction pendant une durée minimale de trois ans. Toute vacance de poste des personnels de direction doit obligatoirement être déclarée à l'Ucanss par chacun des organismes. L'Ucanss est chargée d'en assurer la publication conformément à la mission d'intérêt général qui lui est dévolue.
Article 4.2 - Mesures d'accompagnement en termes de rémunération Les mesures définies au présent article s'appliquent aux personnels de direction qui, dans le cadre d'une vacance de poste publiée par l'Ucanss, font preuve d'une mobilité géographique et/ou inter organisme. Lorsque le coefficient de fonction du nouvel emploi n'est pas supérieur à celui de l'emploi précédent, la rémunération de l'agent de direction concerné résultant de son coefficient de fonction et des points d'évolution salariale acquis est, en tout état de cause, maintenu. Cette garantie est assurée par l'attribution de points d'évolution salariale dans la limite de la plage du niveau considéré et le cas échéant par une prime provisoire résorbable par tout mouvement de salaire.	Article 5.2 - Mesures d'accompagnement en termes de rémunération Les mesures définies au présent article s'appliquent aux agents de direction qui, dans le cadre d'une vacance de poste publiée par l'Ucanss, font preuve d'une mobilité géographique et/ou inter organisme. Lorsque l'agent de direction a exercé au moins trois ans dans les fonctions précédentes, il bénéficie, dès sa prise de fonction, d'une rémunération supérieure d'au moins 5% à celle résultant de son ancien coefficient et des points d'évolution salariale acquis. Cette garantie est assurée le cas échéant par l'attribution de points d'évolution salariale dans la limite de la plage du niveau considéré et à défaut, par une prime provisoire résorbable par tout mouvement de salaire. Dans les autres situations, lorsque le coefficient de fonction du nouvel emploi n'est pas supérieur à celui de l'emploi précédent, la rémunération de l'agent de direction résultant de son coefficient de fonction et des points d'évolution salariale acquis est, en tout état de cause, maintenue. Cette garantie est assurée par l'attribution de points d'évolution salariale dans la limite de la plage du niveau considéré et le cas échéant par une prime provisoire résorbable par tout mouvement de salaire.
Article 9.3 - Situation de double résidence En cas de double résidence liée à la mobilité telle que définie au premier tiret de l'article 9.1, lorsque pour des	Article 2 : Modification de l'article 9.3 de la convention collective nationale de travail du 18 septembre 2018 des agents de direction des organismes du régime général de sécurité sociale



raisons légitimes, le déménagement est postérieur à la prise de fonction, le salarié bénéficie, sur justificatifs, du remboursement par l'organisme preneur, pendant une période ne pouvant excéder douze mois des frais d'hébergement réellement engagés dans la limite de : • 1 000 € par mois lorsque l'hébergement se situe à Paris ou dans un département limitrophe ; • 800 € par mois quand l'hébergement se situe dans une unité urbaine au sens de l'Insee dont la population est supérieure à 400 000 habitants, ou dont la ville principale est Préfecture de région ; • 500 € par mois dans les autres cas. Ces montants sont majorés de 50 € par enfant à charge résidant avec l'agent de direction concerné. Ils sont revalorisés au 1er janvier de chaque année en fonction du taux d'évolution annuelle constaté de l'indice Insee de référence des loyers. En métropole, l'intéressé bénéficie également du remboursement des frais de déplacement à raison d'un transport hebdomadaire, lorsque le déménagement de la famille est postérieur au sien. L'agent de direction qui, remplissant les conditions fixées au premier tiret de l'article 9.1, ne change pas d'habitation principale et n'opte pas pour une double résidence, peut bénéficier pendant une durée de 12 mois de la prise en charge par l'employeur d'un abonnement à un mode de transport en commun correspondant au trajet entre son domicile et son nouveau lieu de travail.	Au premier paragraphe de l'article 9.3, la durée de « douze » est remplacé par « trente-six ».
	Article 6 – Prévention des risques professionnels Les agents de direction sont les promoteurs et les garants d'une culture de prévention des risques professionnels et de l'amélioration des conditions de travail au sein de leur organisation. Par ailleurs, Il est établi que la qualité de vie et les conditions de travail (QVCT) des agents de direction ont un impact direct sur leur efficacité, leur santé et le bon fonctionnement global de l'organisation. À ce titre, des dispositifs spécifiques de prévention et de formation visant à prévenir les risques psychosociaux auxquels les agents de direction peuvent être exposés dans l'exercice de leurs fonctions seront mis en place. Les données sur ces dispositifs sont intégrées au bilan annuel prévu au premier alinéa de l'article 15 du présent protocole.



	Article 7- Médiation professionnelle Dans un objectif de prévention des risques psychosociaux et du fait du positionnement particulier des agents de direction dans les organisations de travail, l'employeur et les organisations syndicales rappellent l'intérêt du recours à la médiation professionnelle pour les différends intervenant dans le travail. Dans ce cadre, il est instauré, sous l'égide de l'Ucanss, un dispositif de médiation professionnelle. Dans les situations de malaise professionnel, de difficultés interpersonnelles ou de conflits susceptibles d'apparaître au sein des équipes de direction des organismes de sécurité sociale, ce dispositif peut être sollicité par les personnels de direction. Le médiateur peut intervenir dans le cadre d'une situation dégradée ou de manière préventive. Il ajuste sa pratique en fonction du contexte rencontré selon des modalités à proposer.
	Article 8- Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les fonctions de direction Les organisations syndicales nationales représentatives sur le champ du personnel de direction et l'employeur réaffirment leur engagement en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes à tous les niveaux, et notamment dans les fonctions de direction. Cet engagement vise à garantir une égalité réelle dans l'accès aux responsabilités managériales, dans l'évolution de carrière, la rémunération, et les conditions de travail des agents de direction. L'objectif est de promouvoir une mixité équilibrée dans les postes de direction, en luttant contre toute forme de discrimination liée au genre et en favorisant un accès équitable aux opportunités professionnelles pour les femmes et les hommes. Les actions entreprises dans le cadre du protocole d'accord du 22 février 2022 étendant aux agents de direction les dispositions du protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ont permis d'aboutir à une représentation équilibrée des femmes et des hommes dans les fonctions d'agents de direction, à l'exception des fonctions de pleine direction au sein desquelles les femmes restent sous-représentées. Aussi, afin de favoriser l'égal accès des femmes aux fonctions de directrices il est mis en place les actions suivantes : - des actions de communication régulière en faveur des candidatures féminines aux fonctions de directrices ;



	- à titre expérimental, un dispositif d'accompagnement formation visant à accompagner les agents de direction femmes vers les fonctions de pleine direction. Le bilan annuel du présent protocole aux organisations syndicales nationales représentatives sur le sur le champ du personnel de direction inclut des données permettant le suivi de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.
	Article 9 - Opération de transposition L'application des nouveaux coefficients de fonction se fait selon le principe de fongibilité des points d'évolution salariale pour les agents de direction en place à la date d'entrée en vigueur du présent accord. Ainsi, pour chaque agent de direction, il convient de comparer : - le coefficient [A] : coefficient de fonction + points d'évolution salariale + 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 fonction issu des dispositions du présent accord [B]. Si [A] est supérieur à [B], le différentiel est traduit en points d'évolution salariale. En revanche, si [B] est supérieur à [A], la rémunération de l'agent de direction est majorée à hauteur du coefficient minimum du niveau de qualification. En tout état de cause, cette nouvelle classification ne doit pas avoir pour effet de réduire le salaire brut normal antérieur des agents de direction. Au moment d'opérer la transposition, 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 est intégrées dans les coefficients de qualification visés au présent accord et ne s'appliquent plus aux agents de direction relevant de la convention collective du 18 septembre 2018.

	Dans le cas où l'agent de direction bénéficie de points attribués à titre individuel, ceux-ci s'imputent également sur la plage d'évolution salariale, à l'exception des points visés à l'article 3.6 du présent accord et à la prime de cadre dirigeant.
Article 6 - Corps de mission Article 6.1 - Objet du corps de mission Le corps de mission répond à des besoins d'intérêt commun d'études transversales ou destinées à éclairer ou accompagner un changement programmé par une caisse nationale, de soutien logistique, ou de coopération technique, dans le domaine de la protection sociale au sens large. Les travaux confiés doivent privilégier un caractère opérationnel. La gestion du corps de mission est confiée à l'Ucanss dans le respect des dispositions ci-dessous. Article 6.2 - Modalités de fonctionnement du corps de mission Le corps de mission comprend un maximum de dix postes annuels. Seuls les personnels de direction en activité peuvent réaliser une mission donnée. Les propositions de missions sont établies tant par les Caisses nationales et l'EN3S, que par des demandes externes à l'Institution, et portées régulièrement à la connaissance des personnels de direction par l'Ucanss. La durée d'une mission est d'au moins six mois, sans pouvoir, sauf exception dûment justifiée, excéder deux ans. Les personnels de direction, qui réalisent une mission, se trouvent rattachés administrativement à leur dernier organisme employeur, qui continue à les rémunérer dans les mêmes conditions qu'antérieurement à leur entrée dans le corps de mission, le corps de mission opérant le remboursement de ces sommes pendant la durée de la ou des missions confiées. Une convention de mission est signée entre l'Ucanss, l'agent de direction concerné et l'organisme employeur. Les dispositions conventionnelles sont applicables aux personnels de direction exerçant leur activité dans le corps de mission. En outre, une indemnisation des	Article 10 - Corps de mission Article 10.1 - Objet du corps de mission Le corps de mission répond à des besoins d'intérêt commun d'études transversales ou destinées à éclairer ou accompagner un changement programmé par une caisse nationale, de soutien logistique, ou de coopération technique, dans le domaine de la protection sociale au sens large. La gestion du corps de mission est confiée à l'Ucanss dans le respect des dispositions ci-dessous. Article 10.2 - Modalités de fonctionnement du corps de mission Le corps de mission comprend un maximum de dix postes annuels. Seuls les agents de direction en activité peuvent réaliser une mission donnée. Les propositions de missions sont établies tant par les Caisses nationales et l'EN3S, que par des demandes externes à l'Institution, et portées régulièrement à la connaissance des personnels de direction par l'Ucanss. La durée d'une mission est d'au moins six mois, sans pouvoir, sauf exception dûment justifiée, excéder deux ans. Les agents de direction, qui réalisent une mission, se trouvent rattachés administrativement à leur dernier organisme employeur, qui continue à les rémunérer dans les mêmes conditions qu'antérieurement à leur entrée dans le corps de mission, le corps de mission opérant le remboursement de ces sommes pendant la durée de la ou des missions confiées. Une convention de mission est signée entre l'Ucanss, l'agent de direction concerné et l'organisme employeur. Les dispositions conventionnelles sont applicables aux personnels de direction exerçant leur activité dans le corps de mission. En outre, une



frais découlant des missions confiées est assurée selon des modalités fixées dans la convention de mission. Durant la réalisation de la mission, un suivi régulier est assuré par l'organisme à l'origine de l'étude demandée. L'agent de direction peut durant sa mission suivre des formations, et bénéficier de mesures telles que bilan de compétence, coaching, ... La nature de la mission confiée et ses résultats sont inscrits dans le cursus de carrière de l'agent de direction concerné. Six mois avant la fin de la mission, la Caisse nationale concernée examine les conditions et modalités de réintégration dans la branche de législation de la personne concernée. Un bilan du corps de mission est réalisé chaque année par l'UcanSS et présenté aux organisations syndicales. Article 6.3 - Financement du corps de mission Le financement du corps de mission est assuré par un fonds mutualisé, intégré dans le budget de l'UcanSS, alimenté par chaque Caisse nationale, et par les recettes des institutions, associations ou sociétés, pour le compte desquelles les missions sont exercées.	indemnisation des frais découlant des missions confiées est assurée selon des modalités fixées dans la convention de mission. Durant la réalisation de la mission, un suivi régulier est assuré par l'organisme à l'origine de l'étude demandée. L'agent de direction peut, durant sa mission suivre des formations, et bénéficier de mesures telles que bilan de compétence, coaching, ... La nature de la mission confiée et ses résultats sont inscrits dans le cursus de carrière de l'agent de direction concerné. Six mois avant la fin de la mission, la Caisse nationale concernée examine les conditions et modalités de réintégration dans la branche de législation de la personne concernée. Un bilan du corps de mission est réalisé chaque année par l'UcanSS et présenté aux organisations syndicales nationales représentatives sur le champ du personnel de direction. Article 10.3 - Financement du corps de mission Le financement du corps de mission est assuré par un fonds mutualisé, intégré dans le budget de l'UcanSS, alimenté par chaque Caisse nationale, et par les recettes des institutions, associations ou sociétés, pour le compte desquelles les missions sont exercées.
Article 7 – Détachement Nonobstant les dispositions de l'article 19 de la convention collective du 25 juin 1968, les personnels de direction peuvent, sur leur demande, et après avis conforme de la caisse nationale concernée, obtenir leur détachement dans un des organismes visés à l'article R.111.1 du Code de la sécurité sociale ou dans un emploi relevant d'une institution visée aux titres II, III et IV du livre 9 du Code de la sécurité sociale ou dans un emploi relevant d'une administration publique ou d'une collectivité publique territoriale, dans un organisme chargé d'une mission de service public ou relevant du code de la mutualité, dans une organisation internationale, dans un organisme social d'un territoire d'outre-mer ou d'un pays étranger, dans une entreprise publique ou privée. La durée de la période détachement est au maximum de 7 ans.	ANNEXE 2 Incidence du présent protocole d'accord sur certaines dispositions conventionnelles Article 1 : Modification de l'article 9.1 de la convention collective nationale de travail du 18 septembre 2018 des agents de direction des organismes du Régime général de sécurité sociale A la suite du premier paragraphe, il est ajouté, un deuxième paragraphe, rédigé ainsi : « L'agent de direction qui, après avis conforme de la caisse nationale de rattachement, obtient son détachement dans une administration publique ou une collectivité publique territoriale hors sécurité sociale, dans les conditions visées à l'article 7 de la présente convention collective, bénéficie d'une indemnité forfaitaire de mobilité égale à deux mois de la rémunération brute normale du dernier emploi. Par exception, cette indemnité forfaitaire de mobilité est versée par l'organisme cédant ».



Au terme de cette période, l'agent de direction qui en fait la demande est appelée à occuper un emploi de direction d'un niveau au moins équivalent à celui qu'il tenait précédemment. Une demande de réintégration dans l'un des organismes du régime général est adressée à l'Ucanss six mois au moins avant la fin de la période de détachement outre les actes de candidature de l'agent auprès des organismes ayant déclaré une vacance de poste. Quand la demande de réintégration a été faite dans les délais prescrits, dans l'attente d'une nouvelle fonction, l'agent de direction est mis à la disposition de l'organisme national ayant autorisé son détachement, qui lui attribuera un poste d'un niveau au moins équivalent à celui qu'il tenait précédemment. Il est tenu d'exercer les missions ou d'effectuer les travaux qui pourront lui être confiés et de présenter sa candidature aux postes d'agents de direction vacants, d'un coefficient au moins égal à celui qu'il avait avant ledit détachement. Durant la période de détachement, les dispositions de la Convention collective ne sont pas applicables aux agents en congé de détachement sauf celles relatives au régime de prévoyance et aux avantages accordés aux membres de la famille d'un agent décédé.	
Article 8 - Base de données Les données nominatives professionnelles et le cursus de carrière sont contenus dans une banque de données relatives aux personnels de direction placée sous la responsabilité de la directrice ou du directeur de l'Ucanss. Tout agent de direction est tenu de fournir les informations correspondantes et de porter à la connaissance de l'Ucanss toute modification de sa situation. Ces données constituent la base des informations à utiliser dans le cadre du processus de désignation des cadres dirigeants. La banque des données relatives aux personnels de direction est actualisée au fur et à mesure des vacances de postes et de toute information portée à la connaissance de l'Ucanss. L'Ucanss communique chaque année, pour information, complément et/ou rectification éventuelle, à chaque agent de direction ou personne inscrite sur la liste d'aptitude l'état des informations nominatives et professionnelles qu'elle détient la concernant.	Article 11 - Base de données Les données nominatives professionnelles et le cursus de carrière sont contenus dans une banque de données relatives aux personnels de direction placée sous la responsabilité de la directrice ou du directeur de l'Ucanss. Tout agent de direction est tenu de fournir les informations correspondantes et de porter à la connaissance de l'Ucanss toute modification de sa situation. Ces données constituent la base des informations à utiliser dans le cadre du processus de désignation des cadres dirigeants. La banque des données relatives aux personnels de direction est actualisée au fur et à mesure des vacances de postes et de toute information portée à la connaissance de l'Ucanss. L'Ucanss communique chaque année, pour information, complément et/ou rectification éventuelle, à chaque agent de direction ou personne inscrite sur la liste d'aptitude l'état des informations nominatives et professionnelles qu'elle détient la concernant.

La gestion de l'ensemble de ces données s'effectue dans le respect de la réglementation des normes législatives et réglementaires édictées dans le domaine de l'informatique et des libertés.	La gestion de l'ensemble de ces données s'effectue dans le respect de la réglementation des normes législatives et réglementaires édictées dans le domaine de l'informatique et des libertés.
Article 9 : Les dispositions conventionnelles relatives aux congés, à la maladie, à la maternité, et à l'adoption en vigueur pour les employés et cadres, s'appliquent au personnel de direction.	
Article 10 : Engagement de négociations Les parties signataires conviennent d'engager en 2006 une négociation portant sur les conditions d'accompagnement des évolutions des réseaux pour les personnels de direction concernés, et sur les garanties conventionnelles à apporter dans le cas des cessations de fonction des cadres dirigeants. Elles s'engagent à ce qu'il soit procédé, à partir de 2007, à un examen de l'actualisation des principes régissant le positionnement relatif des emplois de direction. Dans le cadre de la négociation portant sur les conditions d'exercice du fait syndical dans les organismes et dans l'institution, sera examiné et traité de manière spécifique le droit syndical des personnels de direction.	
TITRE VII INCIDENCES DU PRESENT PROTOCOLE D'ACCORD SUR CERTAINES DISPOSITIONS CONVENTIONNELLES Article 11 Les incidences de la mise en vigueur du présent accord sur certaines dispositions conventionnelles font l'objet de l'annexe 2.	Article 12 – Incidences du présent protocole d'accord sur certaines dispositions conventionnelles Les incidences de la mise en vigueur du présent accord sur certaines dispositions conventionnelles font l'objet de l'annexe 2.
TITRE VIII DISPOSITIONS FINALES Article 12 Le présent accord constitue un avenant à la Convention collective nationale de travail des agents de direction et agents comptables du 25 juin 1968 et s'interprète dans les mêmes conditions. Les dispositions du présent texte entrent en vigueur au premier jour du mois suivant son agrément.	TITRE XI - DISPOSITIONS FINALES
	Article 13 - Date 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 : - Mesure effective pour l'année 2024 s'agissant de la part variable : versement du différentiel entre le montant attribué au titre de l'année 2024 et celui relevant de l'application des modalités de l'article 3.4 du présent accord ; - Évolutions et conséquences sur la situation individuelle des agents de direction effectives au 1er juillet 2025 : - o Grilles, nombre et répartition des organismes dans les catégories sur la base du classement issu de l'activité 2024, - Mesures effectives dans le cadre des campagnes 2025 : - o Évolution des modalités de l'entretien d'évaluation et accompagnement de carrière visée à l'article 4 du présent accord ; - o Expérimentation de la procédure d'examen personnalisé visée à l'article 3.5 du présent accord.
Le présent accord se substitue à compter de sa date d'entrée en vigueur au protocole d'accord du 27 mars 1995 relatif à la situation des personnels de direction des organismes du régime général de sécurité sociale qui est abrogé. Le protocole d'accord du 11 juillet 1967 relatif aux frais de déplacements des agents de direction et agents comptable mutés est abrogé. Parallèlement, dès l'entrée en vigueur du présent accord, toutes dispositions qui lui sont contraires, sont de nul effet.	Article 14 – Dispositions diverses Le présent accord est conclu à durée indéterminée. Il se substitue à compter de sa date d'entrée en vigueur au protocole d'accord du 22 juillet 2005 relatif à la classification des emplois et au dispositif de rémunération des personnels de direction qui est abrogé. Parallèlement, 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 à l'article L. 123-1 du 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.
Un bilan de l'application des dispositions du présent accord par branche de législation est réalisé annuellement par l'UcanSS et présenté aux organisations syndicales nationales.	Article 15– Suivi de l'accord Un bilan de l'application des dispositions du présent accord par branche de législation est réalisé annuellement par l'UcanSS et présenté aux organisations syndicales nationales représentatives sur le champ du personnel de direction. Les parties conviennent de se rencontrer dans un délai de six mois suivant la conclusion du présent accord afin d'échanger sur les indicateurs à prendre en compte pour le bilan prévu au 1er alinéa.



Les organisations syndicales nationales représentatives sur le champ du personnel de direction sont informées en cas d'évolution des critères retenus par chaque caisse nationale pour classer les organismes.

Par ailleurs, il est convenu que lors de la renégociation du protocole d'accord du 22 février 2022 relatif à l'aménagement des fins de carrière qui arrive à échéance en 2026, l'opportunité sera évaluée d'instaurer des dispositions adaptées pour le personnel de direction. Ceci dans la mesure où le diagnostic de l'accord mettrait en exergue des spécificités relevant du champ des agents de direction.