

Montreuil,  
le lundi 24 mars 2025

**Émetteur :** Direction des Relations Sociales Institutionnelles

**Objet :** Champ employés et cadres – Protocole d'accord relatif à la classification, au système de rémunération et au déroulement de carrière au sein des organismes du Régime général de Sécurité sociale et mise à disposition d'outils d'accompagnement au déploiement de l'accord

Madame la Directrice, Monsieur le Directeur

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

Une classification a pour objet de hiérarchiser les emplois et de fixer les minimas salariaux. Elle détermine notamment à ce titre les coefficients d'entrée, le nombre de niveaux, la progressivité entre les niveaux et assure le repérage des emplois selon des modalités définies.

Après la réalisation d'un diagnostic mettant en lumière la nécessité de rénover le système de classification régi par l'accord du 30 novembre 2004, les partenaires sociaux ont conclu un accord le 22 novembre 2024, à durée indéterminée. L'accord porte sur le système de classification et sur celui de la rémunération qui lui est étroitement lié. Ces enjeux, pris en compte dans le cadre de cette négociation, relèvent :

- de l'environnement économique (marché du travail) et réglementaire (salaires minimaux) ;
- des pratiques RH (connaissance des emplois, organisation et évaluation) ;
- du respect des actions engagées en matière d'égalité entre les femmes et les hommes, conformément aux dispositions du protocole d'accord du 22 février 2022.

L'objectif poursuivi par l'accord est double. Il vise, d'une part, à permettre aux employeurs de fidéliser leurs salariés tout en renforçant l'attractivité des métiers dans les organismes de sécurité sociale du Régime général, avec une harmonisation du positionnement des emplois entre les branches de la Sécurité sociale et une visibilité renforcée sur les évolutions au sein de l'Institution.

D'autre part, il cherche à refléter la diversité des activités des organismes et des branches tout en s'adaptant aux évolutions de leur cadre d'action.

Ces objectifs se traduisent par des dispositions structurantes, marquant une évolution par rapport à l'accord précédemment en vigueur, tant sur le système de classification que sur le dispositif de rémunération. Le protocole d'accord signé le 22 novembre 2024 et ses annexes ont été agréés le 20 mars 2025.

Dans le cadre du déploiement du Protocole d'accord du 22 novembre 2024 sur le champ des employés et des cadres, cette lettre circulaire présente la synthèse des principales évolutions qui en sont issues et met à disposition des organismes des guides pour accompagner la mise en œuvre de ces évolutions.

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

|                                  | Protocole d'accord du 30 novembre 2004                                                                                                                                                                                | Protocole d'accord du 22 novembre 2024                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
|----------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Grilles, niveaux et coefficients | 4 grilles de classification, avec 10 niveaux pour la grille administrative et 12 niveaux pour la grille des établissements.<br>Un plafonnement des plages salariales de chacun des niveaux sur les différents grilles | <ul style="list-style-type: none"><li>• Création de deux nouveaux niveaux sur la grille du personnel administratif (4B et 5C) et de trois nouveaux niveaux sur la grille du personnel des établissements (3EB, 6Eb et 6EC).</li><li>• Suppression des plafonds des plages salariales pour l'ensemble des grilles.</li><li>• Relèvement de l'ensemble des coefficients d'entrée des niveaux des différents grilles.</li><li>• Intégration des points issus du protocole d'accord du 31 décembre 2008 et de la mesure salariale de 1,65% dans les coefficients de qualification.</li></ul> |



|                             |                                                                                                                        |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
|-----------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Emplois et métiers          | Une absence de méthode conventionnelle de positionnement des emplois et métiers dans les différentes grilles           | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Instauration d'une méthode de positionnement des emplois et métiers sur la base de critères classants.</li> <li>• Instauration de métiers et emplois-repères positionnés nationalement dans les grilles et niveaux de classification en application de la méthode d'évaluation par critères classants. Ces emplois-repères concernent 75% des effectifs.</li> <li>• Méthode à appliquer pour l'évaluation et le positionnement des emplois locaux dans les niveaux de classification.</li> </ul> |
| Statut cadre                | Absence de définition conventionnelle du statut cadre                                                                  | Instauration d'un statut cadre à partir d'un niveau d'entrée sur chaque grille : 5A sur la grille administrative, 5 E sur la grille des établissements, IVA pour la grille informatique et sur l'ensemble de la grille des ingénieurs conseils.                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
| Mesures individuelles       | Des pas de compétences d'une amplitude de 7, 12 et 15 points                                                           | Revalorisation des pas de compétence de 1 point pour chaque catégorie de personnel : 8/13/16 points.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |
| Mobilité sur un même niveau | Pas de disposition conventionnelle                                                                                     | Instauration d'une mesure pérenne à hauteur d'un pas de compétence (minimum) pour toute mobilité sur un même niveau impliquant un changement d'emploi générique et à la suite d'une vacance de poste.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
| Garanties de rémunération   | Pas de disposition conventionnelle en cas de non-attribution de pas de compétences et / ou de parcours sur une période | Instauration d'une garantie minimale d'évolution de la rémunération en cas de non attribution de pas de compétence et/ou de parcours professionnel sur un cycle de 5 ans : 4 points lorsque le salarié est encore attributaire de points d'expérience, sinon de 5 points lorsque le salarié n'est plus attributaire de points d'expérience.                                                                                                                                                                                               |
| Autres mesures              |                                                                                                                        | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Transformation en points de la mesure Ségur à compter de janvier 2026.</li> <li>• Prise en charge à 100% des cotisations ordinaires à partir de janvier 2025, après agrément.</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |



|                                                                                |  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |
|--------------------------------------------------------------------------------|--|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Mesures de transposition dans le cadre du passage à la nouvelle classification |  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Triple garantie de maintien de rémunération, de niveau et de statut.</li> <li>• 3 points de compétence versés à effet de janvier 2025 aux salariés présents le 02/12/2024 (et versement d'un montant équivalent à ces 3 points au titre de l'année 2024).</li> </ul> |
|--------------------------------------------------------------------------------|--|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

## 2. ACCOMPAGNEMENT AU DÉPLOIEMENT DU PROTOCOLE D'ACCORD DU 22 NOVEMBRE 2024

Dans le cadre de l'accompagnement au déploiement du nouvel accord relatif au système de classification et de rémunération des employés et des cadres, sont mis à votre disposition, en pièces jointes de la présente circulaire, les 3 guides suivants :

-  Un guide de mise en œuvre du protocole d'accord du 22 novembre 2024, relatif à la classification, au système de rémunération et au déroulement de carrière au sein des organismes du Régime général de Sécurité sociale (en annexe de la présente circulaire). Ce guide présente les dispositions maintenues, les nouveautés et les modifications opérées dans le cadre du Protocole du 22 novembre 2024 par rapport au Protocole d'accord du 30 novembre 2004 antérieurement en vigueur. A cet effet, il s'articule autour de fiches thématiques reprenant les articles de chaque titre du protocole d'accord conclu et repose sur une approche comparée ;
- Un guide de positionnement des emplois (accessibles en mode connecté). Ce guide vise à expliciter aux organismes la démarche à mener en local pour le positionnement des emplois non repérés d'une part, et le positionnement des salariés sur les futures grilles de classification d'autre part ;
- Un guide d'accompagnement au dialogue social (accessibles en mode connecté). Ce guide présente aux organismes les différentes procédures d'information et consultation à réaliser auprès des instances représentatives du personnel pour la mise en œuvre des 3 classifications (employés et cadres, agents de direction, praticiens conseils), ainsi que leur calendrier de réalisation.

Les juristes en droit social de l'Ucanss se tiennent à votre disposition pour tout complément d'information au 09 72 67 80 00 ou sur la boîte mail [droitsocial@ucanss.fr](mailto:droitsocial@ucanss.fr).

En outre, je vous informe que le guide d'administration du personnel sera mis à jour prochainement, selon la date d'agrément, sur le site de l'Ucanss.

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



Document(s) annexe(s) :

- Guide de mise en oeuvre du protocole d'accord du 22 novembre 2024 - Employés et cadres

