



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

**Classification, système de rémunération et déroulement
de carrière au sein des organismes du Régime général de
Sécurité sociale**

Table des matières

Titre I – Le champ d'application	4
Titre II – Le système de classification	5
Fiche : Les grilles de classification	5
Fiche : Les coefficients des grilles.....	8
Fiche : Le statut conventionnel de cadre	9
Fiche : Le positionnement des emplois sur les niveaux des grilles de classification	11
Titre III – Le système de rémunération	15
Fiche : La rémunération de base.....	15
Fiche : Les points d'expérience professionnelle	16
Fiche : Les points de compétence.....	17
Fiche : Les points de spécialisation.....	22
Fiche : L'examen personnalisé.....	25
Fiche : Le parcours professionnel	27
Fiche : La garantie minimale d'évolution de la rémunération	30
Fiche : Le changement d'emploi sur un même niveau de qualification	34
Fiche : La prime de résultat.....	36
Fiche : La prise en charge de la cotisation ordinale.....	38
Fiche : L'entretien annuel d'évaluation d'accompagnement	40
Fiche : Les modes de régulation du développement et du parcours professionnels et de l'évolution professionnelle	42
Titre IV – Le passage à la nouvelle classification pour les salaires en place à la date d'entrée en vigueur de l'accord	45
Fiche : La table de correspondance entre les grilles des classifications	45
Fiche : Les opérations de transposition	47
Fiche : Mesure de garantie lors de la mise en œuvre de la classification	54
Fiche : La transformation du complément Ségur en points	57
Fiche : Les garanties de repositionnement	59
Fiche : L'information et consultation du Comité social et économique	61
Fiche : L'accompagnement individuel du salarié	62
Synthèse n°1 : Les principales évolutions issues du protocole d'accord du 22 novembre 2024..	65
Synthèse n°2 : Les incidences au niveau local des entretiens individuels issus du protocole d'accord du 22 novembre 2024.....	67
Synthèse n°3 : Le calendrier prévisionnel de déploiement du protocole d'accord du 22 novembre 2024.....	70





Titre I – Le champ d'application

Les catégories de personnels visées

Disposition identique :

Comme pour le protocole d'accord du 30 novembre 2004, les personnels concernés par la mise en œuvre de la nouvelle classification sont les **personnels régis par la convention collective nationale de travail du Régime général de Sécurité sociale et de leurs établissements du 8 février 1957** et de ses annexes.

Plus précisément, les personnels visés relèvent ainsi des 4 grilles de classification suivantes :

- Grille des employés et cadres (du niveau 1 à 9) ;
- Grille des informaticiens (du niveau IA à X) ;
- Grille du personnel soignant, éducatif et médical des établissements et œuvre (du niveau 1 E à 12 E) ;
- Grille des ingénieurs conseils (du niveau 10A au niveau 12).

Les salariés des agences régionales de santé (ARS)

Le protocole d'accord de 2024 **s'applique aux salariés des ARS**, conformément à l'article 2 du protocole d'accord du 26 janvier 2010 relatif à la mise en place des agences régionales de santé. En effet, ce dernier prévoit que les dispositions des conventions collectives nationales de travail et des accords collectifs, déjà conclus ou à venir en la matière, s'appliquent aux personnels de droit privé des ARS.

Les salariés non concernés

Sont exclus du périmètre d'application les personnels suivants :

- **Agents de direction** régis par la Convention Collective Nationale de Travail du 18 septembre 2018 des agents de direction des organismes du régime général de sécurité sociale ;
- **Praticiens conseils** régis par la Convention collective nationale de travail du 4 avril 2006 des praticiens conseils du Régime général de sécurité sociale.

Titre II - Le système de classification

Le système de classification s'articule autour des deux éléments suivants :

- Les grilles de classification ;
- Le positionnement des emplois sur les niveaux des grilles de classification.

Fiche : Les grilles de classification

Le nombre de grilles

Disposition identique :

Le nombre de grilles de classification et leur champ tels que prévus par le Protocole d'accord de 2004 sont maintenus.

Le libellé des grilles



Disposition modifiée :

Les 4 grilles sont désormais libellées comme suit :

Protocole d'accord de 2004	Protocole d'accord 2024
Grille des employés et des cadres	Grille du personnel administratif
Grille des informaticiens	Grille du personnel informatique
Grille du personnel soignant, éducatif et médical des établissements et œuvres	
Grille Ingénieurs-conseils	Grille du personnel ingénieure-conseil et ingénieur-conseil

La grille du personnel administratif

+ Nouveautés :

- Création de deux nouveaux niveaux 4B et 5C ;
- Nouvelle dénomination du niveau 4 en niveau 4A ;
- Revalorisation des coefficients de qualification ;
- Intégration des points issus du protocole d'accord du 31 décembre 2008, de la mesure salariale de 1,65% dans les coefficients de qualification et des points attribués au titre de la mesure en faveur des salariés les plus proches du smic issus des décisions unilatérales de 2022 ;
- Suppression des plafonds.

	Protocole d'accord de 2004		Protocole d'accord de 2024 (Article 3.1)
Niveau	Coefficient de qualification	Plafond	Coefficient de qualification
1	190	281	238
2	198	316	242
3	215	351	252
4	240	391	264
4A			
4B	/	/	277
5A	260	456	290
5B	285	501	305
5C	/	/	320

6	315	536	345
7	360	611	380
8	400	665	420
9	430	705	460

A noter : Le protocole d'accord de 2004 (article 3) prévoyait la possibilité d'utiliser l'échelle des coefficients du niveau 10 A des ingénieurs conseils, lorsqu'un salarié niveau 9 de la grille des employés et des cadres atteignait le coefficient maximum de 675, afin de rémunérer une expertise particulière. Cette disposition n'est pas maintenue dans le Protocole d'accord de 2024 dans la mesure où la grille du personnel administratif ne prévoit plus de plafond pour l'ensemble des niveaux.

La grille du personnel informatique

+ Nouveautés :

- Revalorisation des coefficients de qualification ;
- Intégration des points issus du protocole d'accord du 31 décembre 2008, de la mesure salariale de 1,65% dans les coefficients de qualification et des points attribués au titre de la mesure en faveur des salariés les plus proches du smic issus des décisions unilatérales de 2022 ;
- Suppression des plafonds.

	Protocole d'accord du 30 novembre 2004		Protocole d'accord de 2024 (Article 3.3)
Niveau	Coefficient de qualification	Coefficient maximum	Coefficient de qualification
IA	215	351	252
IB	240	391	264
IIA	260	416	277
IIB	260	461	290
III	291	521	305
IVA	323	551	355
IVB	338	581	370
VA	352	626	385
VB	382	656	403
VI	397	696	420
VII	458	745	490
VIII	570	815	610
IXA	618	890	655
IXB	668	960	700
X	700	1005	735

La grille du personnel soignant, éducatif et médical des établissements et œuvres

+ Nouveautés :

- Création de 3 nouveaux niveaux 3EB et 6EB et 6EC ;
- Revalorisation des coefficients de qualification ;
- Intégration des points issus du protocole d'accord du 31 décembre 2008, de la mesure salariale de 1,65% dans les coefficients de qualification et des points attribués au titre de la mesure en faveur des salariés les plus proches du smic issus des décisions unilatérales de 2022 ;
- Suppression des plafonds.

	Protocole d'accord du 30 novembre 2004		Protocole d'accord de 2024 (Article 3.2)
Niveau	Coefficient de qualification	Coefficient maximum	Coefficient de qualification
1E	190	281	238
2E	198	316	242
3EA	215	351	252
3EB	/	/	257
4E	240	391	264
5E	285	501	305
6EA	300	522	320
6EB	/	/	345
6EC	/	/	360
7E	345	593	375
8E	385	665	410
9E	410	702	425
10E	605	958	625
11E	690	1035	715
12E	725	1065	750

La grille du personnel ingénieure-conseil et ingénieur-conseil

+ Nouveautés :

- Revalorisation des coefficients de qualification ;
- Intégration de la mesure salariale de 1,65% dans les coefficients de qualification ;
- La suppression des plafonds.

	Protocole d'accord du 30 novembre 2004		Protocole d'accord de 2024 (Article 3.4)
Niveau	Coefficient de qualification	Coefficient maximum	Coefficient de qualification
10A	570	815	610
10B	595	845	635
11A	620	890	655
11B	670	960	700
12	700	1005	735



Date d'application : 1^{er} juin 2025 avec effet rétroactif au 1^{er} janvier 2025

Fiche : Les coefficients des grilles



Disposition modifiée :

- **Suppression des plafonds et disparition en conséquence des coefficients maximums sans modification des modalités de progression des salariés dans la grille de classification.**

En tout état de cause, la progression d'un salarié dans la grille de classification se fait de la même manière que dans le cadre du protocole d'accord du 30 novembre 2004 : :

- Soit par l'attribution de points de compétence, prenant en compte le développement professionnel du salarié ;
- Soit par l'octroi d'un parcours professionnel, avec l'application de la règle des 105 %, qui reste inchangée.

Protocole d'accord 2004	Protocole d'accord 2024
Article 3 - 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 salarié, 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 qualification. La rémunération de base est égale au produit du coefficient de qualification par la valeur du point.	Article 3 – Grilles de classification Chaque niveau de qualification est assorti d'un coefficient minimum, exprimé en points, dénommé coefficient de qualification.



Date d'application : 1^{er} juin 2025 avec effet rétroactif au 1^{er} janvier 2025.

Fiche : Le statut conventionnel de cadre

+ Nouveautés :

- **Instauration d'une définition conventionnelle de la notion de cadre**
- **Association du statut cadre à un niveau pour chaque grille de classification, en cohérence avec les orientations générales de l'Accord National Interprofessionnel du 28 février 2020 :**
 - Niveau 5A et au-delà de la grille du personnel administratif ;
 - Niveau 5E et au-delà de la grille du personnel soignant, éducatif et médical ;
 - Niveau IVA et au-delà de la grille du personnel informatique ;
 - Tous les salariés de la grille du personnel ingénieur(e)-conseil.

Protocole d'accord 2024

Article 4 - Définition d'un statut conventionnel de cadre

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

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

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

- A partir du niveau 5A de la grille du personnel administratif ;
- A partir du niveau 5E de la grille du personnel soignant, éducatif et médical des établissements et œuvres ;
- A partir du niveau IVA de la grille du personnel informaticien ;
- L'ensemble des salariés positionnés sur la grille du personnel Ingénieur(e)-conseil.

Précision :

Le statut cadre entraîne l'application de dispositions spécifiques, par exemple :

- Le suivi particulier par l'APEC dans l'hypothèse d'une situation de chômage ;
- L'appartenance à un collège cadre aux élections du CSE ;
- Il permet également l'application de dispositions spécifiques contenues dans la convention collective ou dans le code du travail, présentées dans le tableau ci-dessous :

Disposition	Source de la disposition
Période d'essai	Légale L1221-21 du Code du travail (4 mois pour les cadres).
Stage probatoire	Conventionnellement, trois situations permettent la mise en œuvre d'un stage probatoire pour les cadres : • l'embauche (article 37 de la Convention collective) ; • la promotion dans un emploi de qualification supérieure (article 37 de la Convention collective) ; • la mutation (article 16 de la Convention collective).
Préavis	Article 54 de la convention collective du 8 février 1957. Le préavis en cas de démission est d'un mois avant 5 ans d'ancienneté et 3 mois après 5 ans d'ancienneté. En cas de licenciement, le préavis est de 3 mois lorsque l'ancienneté du salarié est inférieure à 5 ans et de 6 mois lorsqu'elle est d'une durée supérieure à 5 ans.
Versement d'une indemnité différentielle pour remplacement du cadre par son adjoint	L'article 36 de la convention collective du 8 février 1957.
Sur l'appartenance au collège électoral	L'article L2314-1 du code du travail.
Sur la procédure disciplinaire	L' article 48 de la convention collective du 8 février 1957.
Régime de prévoyance	Cotisation spécifique employeur issu de l'accord du 7 janvier 1998 relatif au régime de prévoyance. La commission paritaire rattachée à l'APEC est spécifiquement chargée de contrôler la définition de l'encadrement dans les accords de classifications au niveau national. Il revient à cette commission de déterminer le niveau des classifications et des emplois à partir desquels il y a lieu à application des articles 2.1 et 2.2 de l'ANI du 17 novembre 2017 relative à la retraite et prévoyance des cadres, afin d'identifier les bénéficiaires du régime de prévoyance des cadres et assimilés. <i>La saisine de la commission paritaire APEC sera réalisée à l'issue de l'agrément. Une information sera communiquée après avis rendu par cette commission.</i>



Date d'application : 1^{er} juin 2025 (sans effet rétroactif)

Fiche : Le positionnement des emplois sur les niveaux des grilles de classification

Les emplois et métiers repères

- **Nouveauté :**
 - Instauration des emplois et métiers repères qui associent un emploi et un ou plusieurs niveaux.

Protocole d'accord 2024

Article 5.1 - Métiers et emplois-repères

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

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

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

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

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

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

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

Précision :

Un emploi- repère est un emploi générique issu de la nomenclature interbranche des emplois. Cette dernière liste et codifie les métiers du répertoire des métiers institutionnel ainsi que l'ensemble des emplois qui leur sont rattachés. Le répertoire des métiers comporte environ 320 emplois génériques : il est actualisé annuellement.

Chaque emploi et métier repères est sélectionné au sein du répertoire des métiers au regard de ses effectifs significatifs et de sa représentativité dans les organisations de travail du Régime général.



Pour plus d'informations, vous pouvez consulter le guide RH de positionnement des emplois.

Les modalités de prise en compte de l'évolution des métiers et emplois repères

+ Nouveauté :

- Une possibilité de révision triennale de la liste des emplois et métiers repères

Protocole d'accord 2024

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

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

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

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

Cet article établit les **modalités de révision, au niveau national**, de la **liste des métiers et emplois repères** pour garantir leur actualisation en fonction de l'évolution des activités.

Les rencontres entre l'employeur et les organisations syndicales représentatives ont lieu tous les 3 ans pour examiner la pertinence de la liste des emplois et métiers. Les révisions peuvent viser à **ajouter de nouveaux métiers ou emplois**, à en **supprimer**, ou à **modifier leur positionnement** dans les grilles de classification.

Une **clause de révision** peut être **activée en dehors des réunions triennales** si une évolution significative affecte un métier ou un emploi particulier.

Les emplois non- repérés

+ Nouveauté :

- Instauration d'une méthode de positionnement local des emplois non repérés nationalement

Protocole d'accord 2024

Article 5.3 - Autres emplois

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

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

Précision :

Un emploi non repéré se caractérise par un code dont les 6 premiers chiffres ne correspondent pas à ceux d'un emploi repéré (ou rattaché à un métier repéré) mentionné en **annexe 1** de l'accord. Les emplois non repérés sont classés dans les niveaux de qualification des nouvelles grilles de classification, en fonction de la méthode décrite en **annexe 2** de l'accord.



Pour plus d'informations, vous pouvez consulter le guide RH de positionnement des emplois

L'information des salariés

+ Nouveauté :

- Modalités d'information des salariés sur leur positionnement dans la grille de classification.

Protocole d'accord 2024

Article 5.4 - Information des salariés

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

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

Notification du positionnement dans la grille de classification

À l'embauche ou lors de toute révision du positionnement du salarié, l'employeur est tenu de notifier au salarié sa position dans la grille de classification. Ce positionnement est déterminé selon la méthode exposée dans l'article 5 et détaillée en annexe 2 de l'accord.



Possibilité de demander un entretien

Le salarié a le droit de demander un entretien individuel pour obtenir des explications complémentaires sur son positionnement dans la grille. Ce droit s'exerce dans le mois qui suit la notification de son positionnement.

Déroulement de l'entretien

Cet entretien doit être mené par la ligne managériale (responsable hiérarchique) en collaboration avec les Ressources humaines. Les Ressources humaines jouent un rôle d'accompagnement dans cet entretien pour garantir la cohérence et l'homogénéité dans l'application de la grille de classification, évitant ainsi des disparités de traitement.

Formalisation écrite de l'entretien

Il est précisé que cet entretien doit être formalisé.



Titre III – Le système de rémunération

Fiche : La rémunération de base

Disposition identique :

La définition de la rémunération de base est déjà inscrite à l'alinéa 3 de l'article 19 de la convention collective du 8 février 1957. Elle est définie par le **coefficient de qualification** multiplié par la **valeur du point**.

A noter que la rémunération de base peut constituer le socle du calcul de certaines primes et indemnités prévues par la convention collective.

Précision :

La revalorisation des coefficients de qualification impacte l'ensemble des primes ou indemnités ayant pour base de calcul le coefficient de qualification (primes de fonction, primes de résultat ...).

 **Date d'application : 1^{er} juin 2025 avec effet rétroactif au 1^{er} janvier 2025.**

Fiche : Les points d'expérience professionnelle

Disposition identique :

Les points d'expérience professionnelle et les modalités d'attribution sont maintenus dans les conditions antérieurement prévues par le Protocole d'accord du 30 novembre 2004.

Protocole d'accord 2004	Protocole d'accord 2024
Article 4.1. L'expérience professionnelle A l'exception des ingénieurs-conseils, des salariés occupant un emploi de niveau 10 E à 12 E, ainsi que des salariés occupant un emploi de niveau VIII à X des informaticiens, tous les salariés perçoivent, au terme de chaque année d'ancienneté, des points d'expérience professionnelle. Les points attribués sont au nombre de 2 par année d'ancienneté, avec un maximum de 50 points au total. L'ancienneté est décomptée selon les dispositions du Code du travail et de l'article 30 de la Convention collective nationale de travail.	Article 7.1 - Expérience professionnelle À l'exception du personnel occupant un emploi de niveau 10 E à 12 E de la grille du personnel soignant, éducatif et médical des établissements et œuvres, un emploi de niveau VIII à X de la grille du personnel informatique et du personnel relevant de la grille ingénieure-conseil et ingénieur-conseil, tous les salariés perçoivent, au terme de chaque année d'ancienneté, des points d'expérience professionnelle. Les points attribués sont au nombre de 2 par année d'ancienneté, avec un maximum de 50 points au total. L'ancienneté est décomptée selon les dispositions du Code du travail et de l'article 30 de la Convention collective nationale de travail.



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

Fiche : Les points de compétence

Le principe d'attribution de points de compétence dans le cadre du développement professionnel

Disposition identique :

Les modalités d'attribution des points de compétence sont maintenues dans les conditions antérieurement prévues par le Protocole d'accord du 30 novembre 2004.

Protocole d'accord 2004	Protocole 2024
Article 4.2. Le développement professionnel Les salariés peuvent se voir attribuer par la direction des points de compétence destinés à rétribuer l'accroissement des compétences professionnelles mises en œuvre dans l'emploi. Les compétences recouvrent des savoirs, c'est-à-dire des connaissances théoriques et professionnelles mises en œuvre dans l'exercice du travail et des savoir-faire techniques et relationnels, observables dans la tenue de l'emploi. L'identification de l'accroissement de compétences passe obligatoirement par l'élaboration de référentiels de compétences, dans les conditions définies à l'article 8 du présent texte. Dans ce cadre, les compétences doivent être appréciées sur la base de faits précis, objectifs, observables et mesurables. L'évaluation de la compétence est formalisée à l'occasion de l'entretien annuel, tel que prévu à l'article 7. Le montant de chaque attribution est exprimé en points entiers. (...)	Article 7.2 - Développement professionnel Les salariés sont éligibles à l'attribution, par la direction, des points de compétence destinés à rétribuer l'accroissement des compétences professionnelles mises en œuvre dans l'emploi. Les compétences recouvrent des savoirs, c'est-à-dire des connaissances théoriques et professionnelles mises en œuvre dans l'exercice du travail et des savoir-faire techniques et relationnels, observables dans la tenue de l'emploi. Elles sont contextuelles, ce qui signifie qu'elles sont en rapport avec les situations rencontrées et les finalités de l'emploi occupé. L'identification de l'accroissement de compétences passe obligatoirement par l'élaboration de référentiels de compétences, dans les conditions définies à l'article 11 du présent texte. Dans ce cadre, les compétences doivent être appréciées sur la base de faits précis, objectifs, observables et mesurables. L'évaluation de la compétence est formalisée à l'occasion de l'entretien annuel, tel que prévu à l'article 10. Le montant de chaque attribution est exprimé en points entiers. (...)

Le pas de compétence

Le « pas de compétence » désigne le nombre de points minimum de compétence attribués au salarié dans le cadre de la reconnaissance d'un accroissement des compétences dans l'emploi. Le montant de chaque attribution est exprimé en points entiers.

+ Nouveauté :

- Revalorisation d'un point du pas de compétence par catégorie de personnel

Protocole d'accord 2004	Protocole d'accord 2024
Article 4.2. Le développement professionnel (suite) (...) Dans la limite de la plage d'évolution salariale telle que définie à l'article 3 du présent accord, ce montant correspond au minimum à : • 7 points pour les salariés occupant un emploi de niveau : ○ 1 à 4 des employés et cadres ; ○ 1 E à 4 E des personnels soignants, éducatifs et médicaux des établissements et œuvres ; ○ 1 à IV B des informaticiens. • 12 points pour les salariés occupant un emploi de niveau : ○ 5 A à 7 des employés et cadres ; ○ 5 E à 7 E des personnels soignants, éducatifs et médicaux des établissements et œuvres ; ○ V à VI des informaticiens. • 15 points pour les salariés occupant un emploi de niveau : ○ 8 à 9 des employés et cadres ; ○ 8 E à 12 E des personnels soignants, éducatifs et médicaux des établissements et œuvres ; ○ VII à X des informaticiens ; ○ 10 A à 12 des ingénieurs-conseils. (...)	Article 7.2 - Développement professionnel (suite) (...) Ce montant correspond au minimum à : • 8 points pour les salariés occupant un emploi de niveau : - 1 à 4B de la grille du personnel administratif ; - 1 E à 4 E de la grille du personnel soignant, éducatif et médical des établissements et œuvres ; - IA à III de la grille du personnel informatique. • 13 points pour les salariés occupant un emploi de niveau : - 5A à 7 de la grille du personnel administratif ; - 5 E à 7 E de la grille du personnel soignant, éducatif et médical des établissements et œuvres ; - IVA à VI de la grille du personnel informatique. • 16 points pour les salariés occupant un emploi de niveau : - 8 à 9 de la grille du personnel administratif ; - 8E à 12E de la grille du personnel soignant, éducatif et médical des établissements et œuvres ; - VII à X de la grille du personnel informatique ; - 10A à 12 de la grille du personnel ingénieure-conseil et ingénieur-conseil.

	Grille du personnel administratif	Grille du personnel soignant, éducatif et médical des établissements et œuvres	Grille du personnel informatique	Grille du personnel ingénieur(e) conseil	Pas de compétence
Protocole d'accord 2004	1 à 4	1 E à 4 E	IA à IVB	/	Pas de 7 points
Protocole d'accord 2024	1 à 4B	1 E à 4 E	IA à III	/	Pas de 8 points
Protocole d'accord 2004	5 A à 7	5 E à 7 E	V à VI	/	Pas de 12 points
Protocole d'accord 2024	5 A à 7	5 E à 7 E	IVA à VI	/	Pas de 13 points

Protocole d'accord 2004	8 à 9	8 E à 12 E	VII à X	10 A à 12	Pas de 15 points
Protocole d'accord 2024	8 à 9	8 E à 12 E	VII à X	10 A à 12	Pas de 16 points

 **Date d'application : A partir du 1^{er} juin 2025 avec effet rétroactif au 1^{er} janvier 2025.**

L'effectif pris en compte pour le minimum d'attributaire par catégorie professionnelle

Disposition identique :

La répartition du nombre de points de compétence mentionnée dans le texte s'effectue en lien direct avec les catégories d'employés et de cadres, telles qu'identifiées à l'article 4 du protocole d'accord de 2024.

Protocole d'accord 2004	Protocole d'accord 2024
Article 4.2. Le développement professionnel (suite) (...) Le nombre total de points de compétences attribué dans chaque organisme au cours de chaque année doit être réparti au moins sur 20% de l'effectif pour chacune des deux catégories définies ci-après : • Salariés occupant un emploi de niveau 1 à 4 des employés et cadres, 1 E à 4 E des personnels soignants, éducatifs et médicaux des établissements et œuvres, 1 à IV B des informaticiens ; • Salariés occupant un emploi de niveau 5 A à 9 des employés et cadres, 5 E à 12 E des personnels soignants, éducatifs et médicaux des établissements et œuvres, V à X des informaticiens, 10 A à 12 des ingénieurs-conseils. L'effectif est décompté au 1er janvier en personnes physiques.	Article 7.2 - Développement professionnel (suite) (...) Le nombre total de points de compétences attribué dans chaque organisme au cours de chaque année doit être réparti au moins sur 20% de l'effectif pour chacune des deux catégories définies ci-après : • Salariés occupant un emploi de niveau 1 à 4B de la grille du personnel administratif, 1 E à 4 E de la grille du personnel soignant, éducatif et médical des établissements et œuvres, 1 à III de la grille du personnel informatique ; • Salariés occupant un emploi de niveau 5 A à 9 de la grille du personnel administratif, 5 E à 12 E de la grille du personnel soignant, éducatif et médical des établissements et œuvres, IVA à X de la grille du personnel informatique, 10 A à 12 de la grille du personnel ingénieure-conseil et ingénieur-conseil. L'effectif est décompté au 1er janvier en personnes physiques.

Précision :

Tout salarié titulaire d'un contrat de travail et rémunéré selon les dispositions conventionnelles en vigueur au 1er janvier doit être comptabilisé dans le calcul de l'effectif. Chaque salarié compte pour une unité dans l'effectif et cela quelle que soit sa durée hebdomadaire de travail. Par conséquent, le salarié dont le contrat de travail est suspendu sans rémunération n'est pas pris en compte dans le calcul de l'effectif.

Le principe d'attribution des points à l'embauche

✕ Disposition supprimée

Protocole d'accord 2004	Protocole 2024
Article 4 - 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 l'expérience professionnelle et du développement professionnel. Au moment d'opérer un recrutement, et sans que ceci ait pour effet d'altérer pour autant la voie de la promotion interne, l'employeur a la possibilité de tenir compte de l'expérience et des compétences acquises antérieurement par le candidat, selon des modalités analogues à celles détaillées aux articles 4.1 et 4.2 du présent texte.	Disposition non reprise dans le protocole d'accord.

Précision :

- La possibilité d'attribuer des points de compétence ou/et d'expérience à l'embauche

Même si le protocole d'accord 2024 ne prévoit plus explicitement la possibilité, lors d'un recrutement, d'attribuer des points de compétence et/ou d'expérience à un candidat en fonction de son expérience et/ou des compétences acquises lors de ses fonctions précédentes, **cette attribution reste possible**. En effet, l'employeur peut toujours appliquer des conditions plus favorables que celles imposées par la loi ou les conventions collectives.

Si l'octroi de points de compétence se fait désormais dans un cadre de suppression des plafonds, ce n'est pas le cas pour les points d'expérience qui **restent dans une limite de 50 points** pour les salariés embauchés sur les niveaux éligibles à ces points.

Par ailleurs, différents textes assimilent certaines périodes d'activité à un temps de présence pour le calcul de l'ancienneté :

Les ingénieurs-conseils : L'article 10 de l'avenant du 9 juillet 1963 visant les ingénieurs conseil assimile les années passées effectivement dans l'industrie et dans les emplois techniques similaires comme un temps de travail effectif pour le calcul de l'ancienneté de cette catégorie de personnel à la condition qu'ils entrent en fonction après l'âge de 30 ans.

Les assistants de service social : Les assistants de service social bénéficient d'une prise en compte, pour moitié, de l'ancienneté acquise hors de l'institution conformément aux dispositions de l'avenant du 7 novembre 1947.

La mobilité inter-régimes : sont concernés par ce dispositif les salariés ayant exercé au sein de l'un des organismes pour lesquels le Conseil d'Administration ainsi que le Comité exécutif de l'UcanSS ont adopté, au cours de diverses séances, des délibérations relevant de ce cadre. Pour plus d'informations sur la mobilité inter-régimes vous pouvez consulter la fiche dédiée sur l'[eGAP](#).

La prise en compte de la scolarité à l'EN3S : l'arrêté du 30 septembre 1975, relatif à la situation des salariés issus de l'EN3S précise que la durée de la scolarité est prise en compte pour la détermination de l'ancienneté.

Vous retrouverez plus d'informations sur la prise en compte de l'expérience acquise dans la [fiche Egap](#) dédiée.

- Dans le respect du principe d'égalité

L'attribution de points de compétence à l'embauche doit se faire en respect de l'article L3221-2 du Code du travail qui prévoit que :

« *Tout employeur assure pour un même travail ou pour un travail de valeur égale l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.* ».

Selon un arrêt du 24 mai 2023 (Cass. soc., 24 mai 2023, n°21-21.902) la Cour de Cassation a jugé que : « L'expérience professionnelle acquise auprès d'un précédent employeur et les diplômes ne peuvent justifier une différence de salaire qu'au moment de l'embauche et pour autant qu'ils sont en relation avec les exigences du poste et les responsabilités effectivement exercées ».

La Cour de cassation admet qu'une différence de diplômes entre salariés effectuant un même travail constitue une raison objective et pertinente justifiant une inégalité de rémunération à condition, d'une part, que ces diplômes sanctionnent des formations professionnelles de niveaux et durées inégaux et, d'autre part, qu'ils soient utiles à l'exercice des fonctions occupées (Cass. soc., 17 mars 2010, n°08-43.088 ; Cass. soc., 11 janv. 2011, n°09-66.785).

La situation du marché de l'emploi, notamment une pénurie de candidats à une fonction, peut constituer une raison économique objective justifiant une disparité de traitement entre salariés (arrêt du 16 mars 2011). Dans cet arrêt, était visée la situation d'une crèche qui risquait de fermer faute de recruter immédiatement une directrice de crèche.

Le principe « à travail égal, salaire égal » impose une égalité de rémunération entre tous les salariés placés dans une situation identique. Toutefois l'employeur peut opérer une différence de traitement entre des salariés effectuant un même travail ou un travail de valeur égale, s'il justifie cette différence par des critères objectifs, pertinents et étrangers à toute discrimination que les juges du fond doivent contrôler.

S'il appartient au salarié, qui invoque une atteinte au principe d'égalité de traitement, d'établir les éléments de fait susceptibles de caractériser une inégalité de rémunération, il incombe, en effet, à l'employeur de rapporter, le cas échéant, la preuve d'éléments objectifs justifiant cette différence.



Pour plus d'informations sur le dispositif des points de compétence, vous pouvez consulter la fiche dédiée sur l'[eGAP](#).

Fiche : Les points de spécialisation

Les points de spécialisation sont des points de compétence versés au personnel soignant, éducatif et médical des établissements et œuvres, ils visent à valoriser l'obtention d'un diplôme universitaire permettant l'exercice effectif de nouvelles responsabilités, des fonctions d'encadrement exercées, sans possession du diplôme de cadre de santé, ou des fonctions d'encadrement exercées par les médecins d'établissement et d'œuvres.



Disposition modifiée :

- **Suppression de la mention du diplôme de spécialisation ;**
- **Intégration des points liés au diplôme de spécialisation dans les coefficients.**

Protocole d'accord 2004	Protocole d'accord 2024
En outre, s'agissant du personnel soignant, éducatif et médical des établissements et œuvres, la progression au sein du développement professionnel tient compte notamment : • du diplôme de spécialisation obtenu ou du diplôme universitaire permettant l'exercice effectif de nouvelles responsabilités ; • des fonctions d'encadrement exercées, sans possession du diplôme de cadre de santé ; • des fonctions d'encadrement exercées par les médecins d'établissement et d'œuvres. Dans le premier cas, le montant des points de compétence attribués s'établit à 25 points ; dans les autres cas à 40 points.	Article 7.3 – Les points de spécialisation S'agissant du personnel soignant, éducatif et médical des établissements et œuvres, la progression au sein du développement professionnel tient compte notamment : - du diplôme universitaire permettant l'exercice effectif de nouvelles responsabilités ; - des fonctions d'encadrement exercées, sans possession du diplôme de cadre de santé - des fonctions d'encadrement exercées par les médecins d'établissement et d'œuvres. Dans le premier cas, le montant des points de compétence attribués s'établit à 25 points et à 50 points en cas d'obtention de deux diplômes universitaires associés à une double responsabilité supplémentaire, dans les autres cas à 40 points. S'agissant spécifiquement des salariés exerçant en tant qu'infirmière, infirmier au niveau 6E : - L'évolution vers les postes de 06030101 – Infirmière anesthésiste et de réanimation, Infirmier anesthésiste et de réanimation (IADE) et 06030102 – Infirmière de bloc opératoire, infirmier de bloc opératoire (IBODE) se fait conformément à l'article 7.5 relatif au parcours professionnel, avec l'attribution d'un minimum de 25 points. - L'évolution vers les postes de 06030300 – Infirmière coordinatrice, Infirmier coordinateur (IDEC) et 06030103 – Infirmière en pratique avancée, Infirmier en pratique avancée (IPA) se fait selon les dispositions de l'article 7.5 relatif au parcours professionnel, avec un minimum de 40 points requis.



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

	Protocole d'accord 2004	Protocole d'accord 2024
Critères de diplôme	- Diplôme de spécialisation - Diplôme universitaire permettant d'assumer de nouvelles responsabilités	La rédaction ne mentionne plus le diplôme de spécialisation. Désormais, les infirmières spécialisées titulaires d'un diplôme d'État complémentaire à celui d'infirmier (comme le DE d'infirmière de bloc opératoire, d'anesthésiste ou de puériculture, correspondant à un niveau Bac +5) sont repositionnées à un nouveau niveau. Les points liés au diplôme de spécialisation sont donc intégrés dans les coefficients pour ces emplois. L'emploi d'infirmier spécialisé est un emploi à part entière contrairement aux infirmiers qui suivent une formation plus courte appelée diplôme universitaire pour renforcer leurs compétences dans un domaine de spécialité défini.
Critères de fonctions	- Fonctions d'encadrement sans diplôme de cadre de santé - Fonctions d'encadrement pour médecins d'établissement	Identique
Attribution des points de compétence	- 25 points pour les diplômes de spécialisation et les diplômes universitaires - 40 points pour les fonctions d'encadrement	Les 25 points pour l'obtention d'un diplôme de spécialisation ne sont plus versés (ceux-ci ont été incorporés dans les coefficients de qualification pour ces emplois) Le montant des points de compétence attribués s'établit à 25 points et à 50 points en cas d'obtention de deux diplômes universitaires associés à une double responsabilité supplémentaire.
Garantie minimale en cas de parcours	Inexistant	En cas de parcours professionnel entre un poste de d'infirmier(e) anesthésiste et de réanimation (IADE) (code emploi : 06030101 ou code 06030300) vers un poste d'infirmier(e) de bloc opératoire (IBODE) (code emploi : 06030102 ou code 06030400), la règle des 105% doit garantir un minimum de 25 points. En cas de parcours professionnel entre un poste d'infirmier(e) coordinateur (IDEC) (code emploi : 06030300 ou code 06030500) vers un poste d'infirmier(e) en pratique avancée (IPA) (code emploi : 06030103 ou code 06030600), la règle des 105% doit garantir un minimum de 40 points. Dans ces deux hypothèses, ces points ne sont pas cumulables avec ceux attribués au titre du 1^{er} alinéa de l'article 7.3.

Illustrations des modalités de mise en œuvre

Exemple 1 :

Lors de la transposition, une infirmière spécialisée positionnée en 6^E avec 25 points de compétences accède au niveau 6EB.



Infirmière spécialisée 6E	Infirmière spécialisée 6EB
Ancien coefficient de qualification : 300 (Protocole de 2004) - Points de spécialisation : 25 - Mesure salariale de 2013/2015 : 4 Soit un coefficient global de 329 points. - Attribution des 3 points à effet du 1^{er} janvier 2025 Calcul de [A] : $A = 300 + 25 + 4 + 3 = 332$	Nouveau coefficient de qualification [B] : 345 Comparaison : - Ici, [A] (332) est inférieur à [B] (345). Le salarié sera donc ajusté au niveau de 345.

Les 25 points de compétences étant fongibles, ils sont pris en compte dans le comparatif avec le coefficient cible du niveau 6EB et de fait ils sont intégrés dans le coefficient de qualification (345 points).

Exemple 2 :

Après transposition, une infirmière ayant un coefficient d'entrée 6EA (320 points) avec 70 points de compétences, est promue au poste d'infirmière spécialisée.

Elle accédera au niveau 6EB dans le cadre d'un parcours professionnel après avoir suivi la formation de spécialisation de puéricultrice. Il convient de vérifier que l'application de la règle des 105% entraîne l'attribution d'au moins 25 points de compétence

Ancienne classification	Ancienne rémunération		Nouvelle rémunération	
	Niveau 6EA		Niveau 6EB	
Coefficient de base	320	2435,00	345	2625,24
Points d'expérience	10	76,09	10	76,09
Points de compétence	70	532,66		
		3043,76		2701,33

Après application de la règle des 105% la rémunération du salarié doit atteindre au moins (ancienne rémunération x 105%)	3195,9438
Nombre de points à attribuer pour atteindre les 105% (rémunération majorée de 105% - nouvelle rémunération / VP en vigueur)	65

En l'espèce, le salarié dispose de 65 points de compétence après la promotion, le minimum de 25 points est bien atteint.

La nouvelle situation du salarié sera la suivante :		Nouvelle rémunération Niveau 6EB	
Coefficient de base		345	2625,24
Points d'expérience		10	76,09
Point de compétence		65	494,61
Total		420	3195,94

Fiche : L'examen personnalisé

Disposition identique

Protocole d'accord 2004	Protocole d'accord 2024
Article 7 - L'entretien annuel d'évaluation d'accompagnement (...) Tout salarié, éligible au développement professionnel et n'ayant pas bénéficié de points de compétence pendant trois ans consécutifs, peut demander à bénéficier d'un examen personnalisé de sa situation par la direction de l'organisme. Le résultat de cet examen personnalisé de situation fait l'objet d'une notification écrite adressée à l'intéressé. Ce dernier peut, le cas échéant, demander à être reçu en entretien par la direction.	Article 7.4 – Examen personnalisé Tout salarié, éligible au développement professionnel et n'ayant pas bénéficié ni de pas de compétence au sens de l'article 7.2 ni de parcours professionnel au sens de l'article 7.5 pendant trois ans consécutifs, peut demander à bénéficier d'un examen personnalisé de sa situation par la direction de l'organisme. Les salariés sont informés par l'employeur de l'existence de ce dispositif dans le cadre des campagnes d'attribution des mesures salariales. Le résultat de cet examen personnalisé de situation fait l'objet d'une notification écrite adressée à l'intéressé. Ce dernier peut, le cas échéant, demander à être reçu en entretien par la direction. À l'issue de cet examen, l'employeur peut proposer au salarié de suivre des actions de formation et d'accompagnement notamment dans le cadre du plan de développement des compétences.

Les critères d'éligibilité

- **Salarié éligible au développement professionnel** : le salarié doit être dans une situation lui permettant de se voir attribuer par la direction des points de compétence destinés à rétribuer l'accroissement des compétences professionnelles mises en œuvre dans l'emploi.
- **Non-bénéfice de pas de compétence pendant trois ans consécutifs** : Un salarié qui n'a pas obtenu de pas de compétence pendant **trois ans** consécutifs peut faire une demande.

La demande d'examen personnalisé

Le salarié peut solliciter **un examen personnalisé de sa situation** auprès de la direction de l'organisme. Cette demande est une modalité pour le salarié de faire évaluer son évolution professionnelle et de discuter de ses besoins en matière de formation ou de développement de compétences.

Les modalités d'organisation de l'examen

La direction de l'organisme a toute latitude pour déterminer les conditions dans lesquelles cet examen personnalisé s'opère, au cas par cas, selon la situation concernée.

Le résultat de l'examen

Après l'examen, la direction doit fournir une **notification écrite** au salarié concernant le résultat de cette évaluation. Cela garantit que le salarié est informé des conclusions tirées par la direction concernant son développement professionnel.

Le droit à un entretien

La direction de l'organisme est tenue de recevoir le salarié ayant sollicité un entretien d'examen personnalisé de sa situation.

A noter : le fait que le salarié ait refusé d'assister à son entretien annuel d'évaluation ne vous dispense pas de procéder à l'examen personnalisé de sa situation.

L'incidence des points de rattrapage maternité ou de points attribués aux salariés mandatés

Les salariés ayant bénéficié du rattrapage salarial maternité ou de la garantie d'évolution salariale des salariés mandatés, **mais n'ayant pas bénéficié d'un pas de compétence**, peuvent solliciter un examen personnalisé.

Fiche : Le parcours professionnel



Disposition modifiée :

- **Restriction de la définition du parcours professionnel visant dorénavant exclusivement la promotion, c'est-à-dire le changement de niveau de qualification qui se traduit par l'accès à un niveau supérieur dans une grille de classification, tel que prévu à l'article 33 de la convention collective du 8 février 1957 ;**
 - Modification de l'article 33 de la convention collective du 8 février 1957 prenant en compte la disparition de la notion de limite de la plage d'évolution salariale et supprimant la prime provisoire en cas de dépassement du plafond compte tenu de la suppression des plafonds.
- **Suppression du bilan professionnel interne.**

Protocole d'accord 2004	Protocole d'accord 2024
Article 6 - Le parcours professionnel La notion de parcours professionnel vise à la fois le changement de niveau de qualification et le changement d'emploi sans changement de niveau de qualification. Tout salarié peut poser sa candidature pour accéder à un emploi déclaré vacant et porté à la connaissance des personnels. L'évolution dans l'échelle des niveaux de qualification est conditionnée par l'acquisition des compétences et connaissances requises, compte tenu du référentiel de l'emploi considéré, et validées pour l'accès à un niveau supérieur. Tout salarié ayant cinq ans de présence peut demander à bénéficier d'un bilan professionnel interne, distinct du bilan de compétences prévu par la loi, lui permettant de mesurer et d'orienter ses capacités potentielles, pour acquérir, notamment par des actions de formation adaptées ou de l'expérience professionnelle validante, des connaissances supplémentaires pour remplir les conditions d'accès à un niveau supérieur de qualification.	Article 7.5 – Parcours professionnel La notion de parcours professionnel vise l'accès à un niveau de qualification supérieur telle que prévue par l'article 33 de la Convention collective nationale de travail du 8 février 1957 du personnel des organismes de Sécurité sociale. L'évolution dans l'échelle des niveaux de qualification est conditionnée par l'acquisition des compétences et connaissances requises et validées pour l'accès à ce niveau supérieur. Les conditions d'accès à un niveau supérieur s'appliquent selon les mêmes conditions pour les salariés relevant des emplois et métiers mentionnés en article 5.1 et en article 5.3 et évoluant vers des emplois qui relèvent indifféremment des articles 5.1 et 5.3. L'acquisition de ces compétences et connaissances relèvent de l'expérience acquise antérieurement et peut également s'appuyer sur des formations internes ou externes, des certifications professionnelles ou encore des projets spécifiques qui permettent de satisfaire aux exigences nouvelles du poste. Le cadre de référence pour un passage à un niveau supérieur, repose notamment sur l'évaluation des compétences au regard du référentiel de l'emploi et du descriptif des activités relevant de la méthodologie de repérage. En conséquence la mise en œuvre d'un parcours repose sur une évaluation rigoureuse et transparente, en adéquation avec les attentes spécifiques du niveau cible de l'emploi.

Conformément au dernier alinéa de l'article 7.5, pour l'accès à un niveau supérieur dans la grille considérée, il est essentiel de s'appuyer sur une évaluation précise des compétences du salarié, en utilisant comme guide le référentiel associé à l'emploi et la description des activités qui servent de base à la méthodologie d'évaluation.

Concrètement, cela implique que tout parcours de progression de carrière doit être mis en place sur la base d'une évaluation rigoureuse et transparente, c'est-à-dire une analyse détaillée des compétences actuelles du salarié comparées aux attentes et exigences du niveau de qualification supérieur visé. Cette évaluation doit être en cohérence avec les compétences et responsabilités requises pour le poste ciblé.

Dans ce cadre, les référentiels emplois locaux doivent décrire les activités de l'emploi par niveaux de classification et mentionner les compétences exigées pour chacun d'eux. Les supports d'EAEA visent ainsi à évaluer l'acquisition et l'exercice de ces compétences par le salarié, en s'appuyant le cas échéant sur les dictionnaires de compétence instaurés dans les réseaux.

Précision :

La mobilité au même niveau (changement d'emploi générique sans modification du niveau de qualification) est désormais reconnue comme un mécanisme à part entière dans les conditions prévues à l'article 7.7.

	Protocole d'accord 2004	Protocole d'accord 2024
Notion de parcours professionnel	L'ancien texte couvrait à la fois le changement de niveau et de poste .	Le nouvel article 7.5 se concentre uniquement sur l'accès à un niveau supérieur .
Condition d'évolution	- L'évolution dans l'échelle des qualifications est conditionnée par l'acquisition des compétences et connaissances nécessaires, et n'est donc pas automatique. Cela implique qu'un salarié doit valider un ensemble de compétences spécifiques pour accéder à un niveau supérieur.	Identique
Possibilité de candidature interne	Les salariés peuvent poser leur candidature pour accéder à un emploi vacant, porté à la connaissance du personnel.	Non mentionnée dans le nouvel article. Cependant, cette disposition reste en vigueur eu égard à l'article 16 bis de la convention collective.
Bilan professionnel interne	Le texte précédent permettait aux salariés ayant cinq ans de présence de demander un bilan professionnel interne.	Cette disposition n'a pas été reprise dans le nouvel accord.

Modification de l'article 33 de la convention collective nationale de travail du 8 février 1957

Article 33 de la convention collective du 8 février 1957	Annexe 4 du Protocole d'accord de 2024
En cas d'accès à un niveau de qualification supérieure, les points de compétence acquis dans l'emploi précédent sont supprimés.	En cas d'accès à un niveau de qualification supérieure, les points de compétence acquis dans l'emploi précédent sont supprimés.
Les points d'expérience acquis sont maintenus.	Les points d'expérience acquis sont maintenus.
En tout état de cause, dès sa prise de fonction l'agent est classé au coefficient de qualification de son nouveau niveau de qualification, et bénéficie d'une rémunération supérieure d'au moins 5 % à celle servie dans son emploi avant la promotion, y compris les points d'expérience et de compétences.	En tout état de cause, dès sa prise de fonction l'agent est classé au coefficient de qualification de son nouveau niveau de qualification, et bénéficie d'une rémunération supérieure d'au moins 5 % à celle servie dans son emploi avant la promotion, y compris les points d'expérience et de compétences.

Cette garantie sera assurée le cas échéant : • par l'attribution de points de compétence dans la limite de la plage d'évolution salariale du nouveau niveau de qualification ; • à défaut, par une prime provisoire.	Cette garantie sera assurée le cas échéant par l'attribution de points de compétence.
--	--

	Article 33 - Convention Collective du 8 février 1957	Nouvelle Rédaction Issue de l'annexe 4 du Protocole d'accord de 2024
Suppression des points de compétence	Lors d'un accès à un niveau supérieur , les points de compétence acquis dans l'emploi précédent sont supprimés.	Identique
Maintien des points d'expérience	Les points d'expérience sont conservés après la promotion.	Identique
Garantie de rémunération	La rémunération est garantie d'être supérieure d'au moins 5 % à celle de l'emploi précédent, intégrant les points d'expérience et de compétence.	Identique
Attribution de points de compétence et prime provisoire	La garantie de rémunération peut être assurée par l' attribution de points de compétence dans la limite de la plage d'évolution salariale . - À défaut, une prime provisoire est prévue pour assurer la garantie.	La garantie est assurée uniquement par l'attribution de points de compétence . La notion de prime provisoire n'est plus en vigueur du fait de la suppression des plafonds.



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

Fiche : La garantie minimale d'évolution de la rémunération

+ Nouveauté :

- **Instauration d'une garantie minimale lorsque le coefficient ou le nombre de points de compétence n'a pas progressé sur un cycle de 5 ans :**
 - 4 points de compétence lorsque le salarié est encore attributaire de points d'expérience ;
 - 5 points si le salarié n'est plus attributaire de points d'expérience.

Protocole d'accord 2024

Article 7.6 - Garantie minimale d'évolution de la rémunération

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

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

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

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

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

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

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

La garantie après 5 ans sans évolution

Le cycle de 5 ans s'apprécie **en années civiles**.

Les exceptions pour certains points

Les **points de spécialisation** (article 7.3 du Protocole d'accord de 2024) **ne sont pas pris en compte** dans l'évaluation du coefficient développé pour l'attribution de cette garantie.

De même, les points suivants **ne sont pas pris en compte** dans l'appréciation :

- Les **points attribués aux salariés proches du SMIC** (décisions unilatérales de 2022) ;
- Les **3 points de garantie** mentionnés dans l'article 12.3.1 ;

- Le **repositionnement automatique à un niveau supérieur** lors de la transposition mentionnée dans l'article 12.

En conséquence, ces points ne sont pas comptabilisés dans l'évaluation du coefficient pour vérifier si le salarié est éligible à la garantie.

La déduction des points déjà attribués dans des cas particuliers

Si, durant la période de cinq ans, des **points ont déjà été accordés** au salarié en raison d'une **garantie d'évolution salariale** liée à des circonstances spécifiques, comme :

- o **Maternité** : Les points de rattrapage maternité.
- o **Mandat syndical** : La garantie d'évolution salariale des mandatés.

Dans ce cas, ces points sont **déduits** de la garantie.

La neutralisation de la période de congé sans solde dans l'appréciation du cycle de 5 ans

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

Il est nécessaire de se positionner au début de chaque année civile et d'examiner les cinq dernières années. Seules les absences couvrant une année civile complète sont exclues.



Date d'application : A partir de 2026.

Précision :

La **première application** de cette garantie s'effectue sur le cycle 2021/2025 pour application au 1er janvier 2026.

Exemples d'application de la garantie minimale d'évolution de la rémunération à compter du 1^{er} janvier 2026 :

Exemple 1	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026
Coefficient de qualification	252	252	252	252	252	252	252
Points d'expérience	2	2	2	2	2	2	2
Points de compétence	0	7	0	0	0	0	0
Points de garantie							0

En 2021, le salarié est bénéficiaire de 7 points de compétence, il ne peut pas bénéficier de la garantie.

Exemple 2	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026
Coefficient de qualification	290	290	290	290	290	290	290
Points d'expérience	2	2	2	2	0	0	0
Points de compétence	0	0	0	0	0	0	0
Points de garantie							5

Le salarié n'a pas bénéficié de points de compétence, ni de parcours au cours des 5 dernières années. L'année d'évaluation de la garantie, le salarié n'est plus attributaire de points d'expérience, il bénéficie de 5 points.

Exemple 3	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030	2031	2032
Coefficient de qualification	305	305	305	305	305	305	305	305	305	305	305	305	305
Points d'expérience	2	2	2	2	2	2	0	0	0	0	0	0	0
Points de compétence	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Points de garantie							5						5

Le salarié n'est plus attributaire de points d'expérience l'année d'évaluation de la garantie, dans ce cas il bénéficie de 5 points (Si l'année de versement il est attributaire de points d'expérience, 4 points lui seront attribués. Il convient en effet de prendre en compte les points d'expérience en base pour établir le nombre de points à verser.

Exemple 4	2021	2022	2023	2024	2025	2026
Coefficient de qualification	252	252	264	264	264	264
Points d'expérience	2	2	2	2	2	0
Points de compétence	0	0	0	0	0	0
Points de garantie						0

En 2023, le salarié est bénéficiaire d'un parcours, il ne peut pas bénéficier de la garantie.

Exemple 5	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026
Coefficient de qualification	290	290	290	290	290	290	290
Points d'expérience	2	2	2	2	2	2	2
Points de compétence	0	0	3	0	0	0	0
Points de garantie							1

En 2022, le salarié a perçu 3 points à la suite du rattrapage maternité, les 3 points sont déduits des 4 points de garantie.

Exemple 6	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026
Coefficient de qualification	290	290	290	290	290	290	290
Points d'expérience	2	2	2	2	2	2	2
Points de compétence	0	0	25	0	0	0	0
Points de garantie							4

En 2022, le salarié a perçu 25 points liés à l'obtention d'un diplôme universitaire. Les points de spécialisation ne sont pas pris en compte, de sorte que le salarié peut bénéficier de 4 points de compétence en 2026.

Exemple 7	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026
Coefficient de qualification	215	215	215	215	215	252	252
Points d'expérience	2	2	2	2	2	2	2
Points de compétence	0	0	0	0	0	0	0
Points de garantie							4

En 2025, en raison des opérations de transposition, le salarié voit son coefficient évoluer. La transposition n'a pas d'impact sur l'appréciation de la garantie, le salarié doit donc bénéficier de 4 points.

Exemple 8	2021	2022	2023	2024	2025	2026
Coefficient de qualification	215	215		215	215	215
Points d'expérience	2	2		2	2	2
Points de compétence	0	0		0	0	0
Points de garantie						0

Le salarié a pris un congé sans solde toute l'année 2023. Cette période n'est pas prise en compte dans l'appréciation des 5 ans de sorte que l'évaluation du bénéfice de la garantie est repoussée d'autant. En effet, si sur une année complète le salarié est en congé sans solde, l'année est neutralisée pour la période de référence.

Fiche : Le changement d'emploi sur un même niveau de qualification

+ Nouveautés :

- Octroi d'un pas de compétence en cas de mobilité fonctionnelle qui se traduit par un changement d'emploi sur un même niveau de qualification ;
- Application des mesures locales plus avantageuses le cas échéant.

Protocole d'accord 2024

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

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

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

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

La mobilité fonctionnelle

La mobilité fonctionnelle se réfère à un **changement d'emploi générique dans le même organisme ou dans un autre organisme** à la suite d'une mobilité, **sans changement de niveau de qualification**.

Dans le cas où un stage probatoire est mis en œuvre au sein de l'organisme, la prime de mobilité fonctionnelle est versée à l'issue du stage probatoire.

L'identification des situations de changement d'emploi générique

Lorsqu'un salarié change de métier, y compris au sein d'une même famille professionnelle, il s'ouvre droit également au versement d'un pas de compétence : en effet, un changement de métier (4 premiers codes du chiffres) implique nécessairement un changement d'emploi-générique (6 premiers chiffres du code emploi).

Exemples d'application :

Exemple 1 : Un salarié passe de l'emploi de conseiller juridique spécialisé (code emploi : 08.01.01.01) à l'emploi de conseiller qualité (code emploi 09.03.01.00) : il s'ouvre droit au pas de compétence puisqu'il change d'emploi générique (changement des 6 premiers chiffres du code emploi) et même ici de famille professionnelle (changement des deux premiers chiffres du code emploi).

Exemple 2 : Un salarié passe de l'emploi d'assistant litiges et créances (code emploi 08.02.01.01) à un emploi d'assistant juridique (code emploi 08.01.01.03) : il s'ouvre droit au pas de compétence puisqu'il ne change pas de famille professionnelle mais change de métier (les 2 premiers chiffres sont identiques mais les 3^{ème} et 4^{ème} sont différents ce qui identifie un changement de métier et donc a fortiori un changement d'emploi générique).

Exemple 3 : Un salarié passe de l'emploi de conseiller juridique spécialisé (code emploi : 08.01.01.01) à l'emploi de chargé d'études juridiques spécialisé (code emploi 08.01.02.01) : il s'ouvre droit au pas de compétence puisqu'il ne change ni de famille professionnelle, ni de métier, mais change d'emploi générique (les 4 premiers chiffres sont communs mais les 5^{ème} et 6^{ème} sont différents ce qui identifie un changement d'emploi générique).

Exemple 4 : Un salarié passe de l'emploi d'assistant juridique (code emploi : 08.01.01.03) à l'emploi de conseiller juridique spécialisé (code emploi 08.01.01.01) : il ne s'ouvre pas droit au pas de compétence car ne change ni de famille professionnelle ni de métier ni d'emploi générique mais seulement d'emploi décliné (les 6 premiers chiffres sont communs, seuls les deux derniers changent).

La [nomenclature des emplois](#) est disponible sur le site de l'Ucanss/espace ressources humaines/Métiers, emplois, compétences **via l'espace sécurisé**.

La publication d'une vacance de poste

Lorsqu'un poste devient vacant, **il est publié sur la bourse des emplois, via le site Lasécurecrute.fr**, comme le prévoit l'article 16 bis de la convention collective du 8 février 1957. La disposition précise que le salarié qui est sélectionné pour ce nouveau poste dans le cadre d'une mobilité peut bénéficier de la mesure.

Article 16 bis de la convention collective du 8 février 1957

1 - L'information des organismes et des agents sur les postes à pourvoir est assurée par l'Ucanss, au moyen d'une bourse des emplois dans laquelle sont obligatoirement intégrées, par les organismes concernés, toutes les vacances de postes, quelle qu'en soit la cause (...).

Le principe de non-cumul

Cette attribution d'un pas de compétence ne se cumule pas avec la prime de mobilité visée à l'article 3.4 du protocole d'accord du 30 décembre 2013 relatif aux garanties conventionnelles apportées dans le cadre de l'évolution des réseaux. La mobilité visée à l'article 7.7 requiert une vacance de poste or, tel n'est pas le cas lors d'une mobilité dans le cadre de l'évolution des réseaux.

En revanche, l'attribution du pas de compétence se cumule avec la prime de mobilité géographique.

L'attribution d'un pas de compétence

Le salarié qui a changé d'emploi perçoit un **pas de compétence**. Les pas sont attribués en fonction du niveau de qualification du salarié. Par exemple, un salarié de niveau 4B de la grille du personnel administratif bénéficiera de 8 points de compétence conformément à ce qui est prévu à l'article 7.2 du protocole d'accord.

Les mesures locales plus avantageuses

La disposition souligne que, les règles établies dans l'organisme, qui pourraient offrir des **avantages supplémentaires** aux salariés en matière de mobilité fonctionnelle **demeurent valables**. Les salariés conservent le bénéfice des dispositions locales plus avantageuses, **sans qu'il puisse y avoir un cumul**.

 **Date d'application : la date de la mobilité déclenche le droit. Cette date doit être postérieure à la date d'agrément de l'accord.**

Fiche : La prime de résultat

Disposition identique :

Protocole d'accord 2004	Protocole d'accord 2024
Article 5 - La prime de résultats Les salariés occupant des emplois classés à partir du niveau 8 des employés et cadres, du niveau 8E des personnels soignants, éducatifs et médicaux des établissements et œuvres, du niveau VII des emplois informatiques, ainsi que les ingénieurs-conseils peuvent bénéficier d'une prime exceptionnelle de résultats destinée à reconnaître l'atteinte d'objectif(s) particulier(s) négocié(s) avec la hiérarchie. L'entretien tel que défini à l'article 7 doit permettre d'évoquer les éléments nécessaires à l'attribution éventuelle de la prime de résultats. La prime de résultats est fixée par le directeur et versée en une fois, au titre d'une année considérée. Elle peut atteindre jusqu'à l'équivalent d'un demi-mois de la rémunération de base telle que définie à l'article 3 du présent texte. Un bilan du nombre de bénéficiaires et du montant global versé est porté chaque année à la connaissance des institutions représentatives du personnel.	Article 8 - Prime de résultats Les salariés occupant des emplois classés à partir du niveau 8 de la grille du personnel administratif, du niveau 8E de la grille du personnel soignant, éducatif et médical des établissements et œuvres, du niveau VII de la grille du personnel informatique, ainsi que les ingénieure-conseil et ingénieur-conseil sont éligibles à une prime exceptionnelle de résultats destinée à reconnaître l'atteinte d'objectifs particuliers négociés avec la hiérarchie. Cette prime de résultats est destinée à rétribuer l'atteinte d'objectifs qui participent aux objectifs globaux de l'organisme, du service et/ou d'objectifs individuels. Ces objectifs sont individuels, formalisés, circonscrits dans leur nombre et ils portent sur les périmètres jugés essentiels, sans couvrir nécessairement la totalité du champ de l'emploi. Enfin ce ou ces objectifs pourront être actualisés en cours d'exercice en cas d'évolution du contexte relevant de leur fixation. L'entretien tel que défini à l'article 10 permet d'évoquer les éléments nécessaires à l'attribution de la prime de résultats. La prime de résultats est versée en une fois, au titre d'une année considérée. Elle peut atteindre jusqu'à l'équivalent d'un demi-mois de la rémunération de base telle que définie à l'article 6 du présent texte. Un bilan du nombre de bénéficiaires et du montant global versé est porté chaque année à la connaissance des instances représentatives du personnel.

Précision :

L'ancien texte indiquait que la prime était « fixée par le directeur », tandis que le nouvel article 8 ne mentionne plus cette précision. Cela permet de clarifier que la décision **peut être prise par le ou les responsables hiérarchiques**, sans que cela relève nécessairement du directeur.

À noter : l'augmentation des coefficients de qualification servant de base au calcul des primes de résultats entraîne automatiquement une base de calcul de la prime de résultat plus élevée.



Date d'application : à partir du 1^{er} juin 2025 sans effet rétroactif



Pour plus d'informations sur la prime de résultat, vous pouvez consulter la fiche dédiée sur l'eGAP ou l'eGAP paie.

Fiche : La prise en charge de la cotisation ordinale

+ Nouveauté :

- Instauration d'une prise en charge de la cotisation ordinale des professions médicales et paramédicales.

Protocole d'accord 2024

Article 9 – Inscription ordinale

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

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

La cotisation ordinale

Les personnels soignants et médicaux et certains rééducateurs des établissements et œuvres cotisant à un ordre professionnel et exerçant pour un ou plusieurs établissements de la Sécurité sociale, se voient rembourser la cotisation ordinale.

Les conditions à remplir pour en bénéficier

Le salarié doit remplir les conditions suivantes :

- Avoir 6 mois d'ancienneté ;
- Être personnel soignant et médical des établissements et œuvres ;
- Être régulièrement inscrits au tableau de l'ordre de sa profession ;
- S'acquitter d'une cotisation ordinale ;
- Exercer son activité dans un ou plusieurs établissements de la Sécurité sociale à hauteur de 0,5 équivalent temps plein.

Pour ces salariés qui ont au moins six mois d'ancienneté au sens de l'article 30 de la convention collective nationale de travail du 8 février 1957, et dont le temps de travail est équivalent à au moins 0,5 ETP (équivalent temps plein) au sein d'un ou plusieurs organismes relevant du Régime général de Sécurité sociale, l'employeur prend en charge la totalité du montant de la cotisation annuelle due à l'ordre professionnel.

La règle de gestion

Il n'y a ni de prorata en fonction de la durée du travail (temps partiel/temps plein) ni de prorata temporis. Si le salarié quitte l'établissement en cours d'année civile durant laquelle la cotisation a été remboursée, l'établissement ne réclame pas le remboursement de cette prise en charge.

En cas de réembauche dans l'année, il n'y a pas lieu de procéder à un nouveau remboursement.

Le régime social et fiscal

A savoir : Ce remboursement à un caractère professionnel de sorte que sa prise en charge ou son remboursement par l'employeur, est exclu de l'assiette des cotisations et contributions sociales.

Comme toute demande de remboursement de frais professionnel, celui-ci est soumis à la production d'un justificatif (facture acquittée du paiement de la cotisation par exemple).



La date d'effet

La prise en charge de la cotisation ordinale est possible à **partir du 1^{er} janvier 2025, après agrément de l'accord.**



Pour plus d'informations sur la prise en charge de la cotisation ordinale, vous pouvez consulter la fiche dédiée sur [l'eGAP paie](#).



Date d'application : à partir du 1^{er} janvier 2025, après agrément de l'accord.

Fiche : L'entretien annuel d'évaluation d'accompagnement



Disposition modifiée :

- La nouvelle rédaction prend en compte l'évolution des pratiques actuelles, telles que l'introduction de la **possibilité de points d'étapes réguliers en plus de l'entretien annuel, la formalisation conjointe par les participants, une approche participative avec l'utilisation d'outils et l'intégration du thème de la qualité de vie au travail.**

Protocole d'accord 2004	Protocole d'accord 2024
Article 7 - L'entretien annuel d'évaluation d'accompagnement Chaque salarié bénéficie, chaque année, d'un entretien avec son supérieur hiérarchique direct. Cet entretien a pour finalité, à partir du référentiel de compétences de l'emploi occupé, d'échanger et de faire le point sur les attentes en termes professionnels du salarié et de son responsable hiérarchique. L'entretien porte notamment sur les aspects suivants : a) au titre de l'évaluation : la façon dont l'emploi a été tenu au cours de l'année écoulée et la fixation d'objectifs de progrès pour l'année à venir ; l'évaluation des compétences mises en œuvre par le salarié par rapport à l'emploi occupé et à ses évolutions ; b) au titre de l'accompagnement : l'identification éventuelle des compétences professionnelles à développer, et leur formalisation écrite, notamment en précisant les modalités concrètes en termes de moyens à mettre en œuvre ; l'établissement éventuel d'un plan personnel de formation ou d'un projet de mobilité, en fonction des besoins de l'organisme et de ceux du salarié. L'entretien annuel fait l'objet d'une programmation entre le salarié et son supérieur hiérarchique. Il donne lieu à l'établissement d'un document écrit, établi par le responsable hiérarchique compétent. Le salarié peut y porter ses remarques. En cas de contestation, le salarié a la possibilité de solliciter un entretien auprès de sa hiérarchie supérieure. Tout salarié, éligible au développement professionnel et n'ayant pas bénéficié de points de compétence pendant trois ans consécutifs, peut demander à bénéficier d'un	Article 10 - Entretien annuel d'évaluation d'accompagnement Chaque salarié bénéficie, chaque année, d'un entretien avec son supérieur hiérarchique. Cet entretien a pour finalité, à partir du référentiel de compétences de l'emploi occupé et dans une démarche participative : - De dresser un bilan de l'année écoulée ; - De faire le point sur le contenu des activités mises en œuvre dans le cadre de l'emploi tenu ainsi que sur le développement des compétences du salarié ; - D'évaluer l'atteinte de ses objectifs professionnels et de fixer de nouveaux objectifs ; - D'échanger sur la charge de travail et la qualité de vie au travail. Le référentiel emploi, les modalités et les finalités de l'évaluation, ainsi que les moyens mobilisables pour l'atteinte des objectifs, sont communiqués de façon transparente au salarié. L'entretien annuel fait l'objet d'une formalisation établie par les parties. En cas de contestation des termes de l'entretien annuel, le salarié a la possibilité de solliciter un entretien auprès de sa hiérarchie supérieure. Cet entretien fait l'objet d'une formalisation dans un délai d'un mois. L'entretien annuel peut être assorti de points d'étapes réguliers, à l'initiative du manager ou du salarié. En effet, les échanges réguliers renforcent la cohérence entre les objectifs fixés et la réalité de l'activité, entre actions réalisées et résultats concrets obtenus. Ils permettent d'identifier les réussites et les axes de progrès, et de mieux accompagner le salarié en veillant au maintien et au développement des compétences tout au long de l'année. L'entretien, ainsi que les points d'étapes, font l'objet d'une programmation entre le salarié et la personne en charge de leur conduite. La préparation de ces différents temps d'échange peut s'appuyer sur un dispositif d'auto-évaluation du salarié.

examen personnalisé de sa situation par la direction de l'organisme.

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

La fréquence et le type d'entretien

Le nouveau texte souligne la possibilité de points d'étapes réguliers en plus de l'entretien annuel, tandis que l'ancien se concentrait uniquement sur l'entretien annuel.

Les objectifs de l'entretien

Bien que les deux textes évoquent des thèmes similaires, le nouveau texte met davantage l'accent **sur le développement des compétences tout au long de l'année**. Il se distingue de l'entretien professionnel prévu à l'article 6 du protocole d'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.

La formalisation

L'ancien accord prévoyait l'établissement d'un document écrit **par le responsable hiérarchique seulement**. Il était prévu que le salarié pouvait y faire des remarques tandis que le nouveau texte ne le mentionne pas. Celui-ci indique plutôt que l'entretien doit faire l'objet d'une **formalisation conjointe élaborée par les participants**. Cette évolution de rédaction prend également en compte les modalités renouvelées de formalisation (format numérique). En cas de contestation des termes de l'entretien annuel, **le salarié a la possibilité de solliciter un entretien individuel** auprès de sa hiérarchie supérieure. Cet **entretien fait l'objet d'une formalisation dans un délai d'un mois**.

L'examen personnalisé

Dans le protocole du 30 novembre 2004, il était prévu que le salarié n'ayant pas bénéficié de points de compétence pendant trois ans pouvait demander un examen personnalisé de sa situation. Cette disposition relative à l'examen personnalisé **fait désormais l'objet d'un article spécifique** (Article 7.4 – Examen personnalisé).

L'approche participative et outils

Dans l'ancien texte, l'accent était mis sur l'évaluation et l'accompagnement, sans mention explicite d'une **approche participative**. Le nouveau texte favorise une approche **participative**, impliquant le salarié dans le processus d'évaluation. L'entretien est décrit comme réalisé dans **une démarche participative**, avec la possibilité **d'utiliser des dispositifs d'auto-évaluation** et de **définition d'objectifs partagés**.

Les thèmes des échanges

Le nouveau texte aborde un éventail plus large de thèmes et enrichit les discussions. En plus de l'évaluation des compétences, les échanges peuvent également traiter de la **qualité de vie au travail**, de **l'évolution des résultats**, et des **priorités et objectifs**.



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



Date d'application : à la date d'agrément de l'accord.

Fiche : Les modes de régulation du développement et du parcours professionnels et de l'évolution professionnelle



Disposition modifiée

Protocole d'accord 2004	Protocole d'accord 2024
Article 8 - Modes de régulation pour le développement et le parcours professionnels Dans le but de préserver le caractère unitaire du cadre collectif de travail et d'assurer l'harmonisation nécessaire des pratiques, notamment en ce qui concerne l'élaboration et l'actualisation des référentiels, les garanties suivantes sont définies : • Au niveau national, le répertoire des métiers est actualisé périodiquement de manière interbranches, et les travaux conduits à cette occasion font l'objet d'une note d'information détaillée diffusée aux organisations syndicales nationales et sont présentés dans le cadre de l'Instance nationale de concertation. Le répertoire des métiers sera consultable en ligne sur le site Internet de l'UcanSS par les employeurs et les salariés. Par ailleurs, en vue de maintenir la cohérence d'ensemble, sera diffusée aux organismes une méthode permettant de cadrer les conditions et modalités d'élaboration et de mise à jour des référentiels d'emplois et de compétences. Cette méthodologie fera l'objet d'une présentation aux organisations syndicales nationales, avant communication aux organismes locaux. Au niveau local, les organismes sont tenus de disposer de référentiels d'emplois et de compétences, établis sur la base de la méthodologie diffusée au plan national. L'analyse des emplois a pour objet, type d'emploi par type d'emploi, de décrire le contenu réel des activités, afin de dégager ce qui est fait dans l'exercice quotidien de l'emploi considéré, sous l'angle notamment de la nature de la technicité déployée, des informations à recevoir et à produire, des caractéristiques de l'environnement, plus particulièrement au plan des relations. Cette description des activités réelles conduit à dégager les éléments pertinents en termes de compétences requises pour la tenue de chacun des emplois.	Article 11 - Modes de régulation du développement et du parcours professionnels et de l'évolution professionnelle Dans le but de préserver le caractère unitaire du cadre collectif de travail et d'assurer l'harmonisation nécessaire des pratiques, notamment en ce qui concerne l'élaboration et l'actualisation des référentiels, les garanties suivantes sont définies : • Au niveau national, le répertoire des métiers est actualisé périodiquement de manière interbranche, et les travaux conduits à cette occasion font l'objet d'une note d'information détaillée diffusée aux organisations syndicales nationales et sont présentés dans le cadre de l'Instance nationale de concertation. • Au niveau local, les organismes déploient des référentiels d'emplois et de compétences. L'analyse des emplois a pour objet, type d'emploi par type d'emploi, de décrire le contenu des activités significatives et pérennes confiées par l'employeur, afin de dégager ce qui est fait dans l'exercice quotidien de l'emploi considéré, sous l'angle notamment de la nature de la technicité déployée, des informations à recevoir et à produire, des caractéristiques de l'environnement de travail, plus particulièrement au plan des relations mais aussi du degré d'autonomie demandée au salarié dans l'exercice de sa mission. Cette description des activités réelles conduit à dégager les éléments pertinents en termes de compétences requises pour la tenue de chacun des emplois. L'élaboration des référentiels de compétences a pour finalité de distinguer les compétences requises pour exercer l'ensemble des activités de l'emploi considéré dans des conditions normales d'activité, de constater l'accroissement de celles-ci. Les principes d'élaboration et d'utilisation des référentiels d'emplois et de compétences, ainsi que les référentiels eux-mêmes, sont communiqués pour information au comité social et économique des organismes.



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

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

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

Une actualisation annuelle de ces documents s'opérera et sera diffusée selon les mêmes procédures que prévues ci-dessus.

Il sera procédé à un bilan annuel, qualitatif et quantitatif, de la mise en œuvre de la démarche de gestion des compétences, et des besoins détectés en matière de formation professionnelle.

Ce bilan est présenté au comité social et économique.

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

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

Critères	Protocole d'accord 2004	Protocole d'accord 2024
Objectif	Préserver le cadre collectif de travail et harmoniser les pratiques relatives aux référentiels.	Identique
Mise à jour du répertoire des métiers	Actualisé périodiquement de manière interbranche ; note d'information diffusée aux organisations syndicales.	Actualisé périodiquement de manière interbranche ; présentation des travaux dans le cadre de l'Instance nationale de concertation.
Référentiels d'emplois et de compétences	Les organismes doivent disposer de référentiels basés sur la méthodologie nationale.	Les organismes déploient des référentiels d'emplois et de compétences.
Analyse des emplois	Analyse du contenu des activités par type d'emploi, décrivant les activités quotidiennes.	Analyse du contenu des activités , prenant en compte la technicité, les informations , et le degré d'autonomie dans l'exercice de la mission.
Distinction des compétences	Distinction entre compétences nécessaires pour l'emploi et celles accrues, rémunérées par des points de compétence.	Distinction entre compétences requises pour l'emploi et constatation de l'accroissement de ces compétences.



Communication	Les principes et référentiels communiqués au comité social et économique.	Identique
Information aux salariés	Information précise et préalable sur l'accroissement des compétences attendues dans chaque emploi.	Identique
Actualisation des documents	Actualisation annuelle des documents avec diffusion selon les procédures établies.	Identique
Bilan de mise en œuvre	Bilan annuel qualitatif et quantitatif de la gestion des compétences et des besoins en formation professionnelle présenté au CSE.	Pas de mention spécifique d'un bilan annuel

Titre IV – Le passage à la nouvelle classification pour les salaires en place à la date d'entrée en vigueur de l'accord

Fiche : La table de correspondance entre les grilles des classifications

+ Nouveauté

- Description de la transposition des niveaux et/ou des coefficients en vigueur issus du Protocole d'accord du 30 novembre 2004, vers le nouveau système de classification issu du Protocole d'accord de 2024

Grille du personnel administratif

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

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

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

Grille du personnel informatique

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

Précision :

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

Emploi 130501 - Concepteur(trice) développeur :

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

Emploi 130510 - Expert(e) technique de développement :

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

Emploi 130601 - Gestionnaire Infrastructures Matériel Logiciel (IML) :

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

Grille du personnel ingénieure-conseil et ingénieur-conseil

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

Fiche : Les opérations de transposition

+ Nouveauté :

- Description du processus de transposition des différents éléments de salaire en vigueur issus du Protocole d'accord du 30 novembre 2004, vers le nouveau système de classification issu du Protocole d'accord de 2024

Protocole d'accord 2024

Article 12.2 - Opération de transposition

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

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

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

Ainsi, pour chaque salarié, il convient de comparer :

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

et

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

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

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

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

L'article 12.2 établit les modalités selon lesquelles les mesures salariales passées sont intégrées dans les nouveaux coefficients de qualification et la manière dont les points de compétence des salariés sont reventilés.

Le moment de la transposition

Lors de la transposition, certaines dispositions antérieures sont intégrées aux nouveaux **coefficients de qualification** définis à l'article 3 du nouvel accord.

Mesures salariales concernées :

Les mesures intégrées dans les nouveaux coefficients incluent :

- Les mesures salariales prévues par l'article 1 du **protocole d'accord du 10 avril 2013 (revalorisée par le protocole d'accord du 15 septembre 2015)**, qui concernaient la rémunération dans les organismes du régime général de la Sécurité sociale.
- Les mesures de l'article 1 du **protocole d'accord du 31 décembre 2008** relatives à la rémunération des personnels des organismes du régime général de la Sécurité sociale.
- La mesure en faveur des salariés les plus proches du smic (issue des décisions unilatérales de 2022).

La ventilation des points

Les **points de compétence** des salariés en place sont **fongibles**, c'est-à-dire intégrés dans le comparatif avec le nouveau coefficient de qualification.

Pour ce faire, il convient de comparer l'ancienne rémunération par rapport à celle résultant de la nouvelle classification selon les modalités définies ci-dessous.

Comparaison des coefficients [A] et [B]

Pour chaque salarié, il est nécessaire de **comparer deux coefficients** :

- **Coefficient [A]** : il correspond au **coefficient de qualification** + les **points de compétence** (y compris ceux attribués via les protocoles d'accord précédents comme celui du 31 décembre 2008 ainsi que ceux attribués en vertu des DUE 2022) + les mesures salariales prévues par les accords de 2013 et 2015 (arrondies à l'entier supérieur).
- **Coefficient [B]** : c'est le **nouveau coefficient de qualification** issu des dispositions du nouvel accord.

Il y a lieu d'inclure tous les points de compétence quels qu'ils soient, y compris les points de spécialisation

Si [A] est supérieur à [B]

- Si le coefficient [A] est **supérieur** au coefficient [B], la **différence** entre les deux est **convertie en points de compétence**.

Si [B] est supérieur à [A]

- Si le coefficient [B] est **supérieur** au coefficient [A], la rémunération du salarié est **augmentée** pour correspondre au **coefficient minimum** du niveau de qualification défini dans le nouvel accord.

Maintien des points d'expérience

Les **points d'expérience acquis** par les salariés sur des niveaux éligibles aux points d'expérience sont **conservés**. Ils ne sont ni perdus ni modifiés pendant la transposition.

La traduction de 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 est traduite en points de la façon suivante :



Employés et cadres	
Niveau 1	4
Niveau 2	4
Niveau 3	4
Niveau 4	5
Niveau 5A	5
Niveau 5B	5
Niveau 6	6
Niveau 7	6
Niveau 8	7
Niveau 9	8

Informaticiens	
Niveau IA	4
Niveau IB	5
Niveau IIA	5
Niveau IIB	5
Niveau III	5
Niveau IVA	6
Niveau IVB	6
Niveau VA	6
Niveau VB	7
Niveau VI	7
Niveau VII	8
Niveau VIII	10
Niveau IXA	11
Niveau IXB	12
Niveau X	12

Ingénieurs conseils	
10A	10
10B	10
11A	11
11B	12
12	12



Personnels soignants	
1E	4
2E	4
3E	4
4E	5
5E	5
6E	5
7E	6
8E	7
9E	7
10E	10
11E	12
12E	12

Exemple 1 : Salarié de niveau 3

Ancien coefficient de qualification : 215 (Protocole de 2004) - Points PA 31 décembre 2008 : 6 - Mesure salariale de 2013/2015 : 4 - Points DUE 2022 : 13 - Points de compétence : 3* Calcul de [A] : $A=215+6+4+13+3=241$ (*dont 3 points versés à effet du 1er janvier 2025)	Nouveau coefficient de qualification [B] pour le Niveau 3 : 252 Comparaison : - Ici, [A] (241) est inférieur à [B] (252). Le salaire du salarié sera donc ajusté au niveau 252.
--	--

Exemple 2 : Salarié de niveau 5A

Ancien coefficient de qualification : 260 - Points PA 31 décembre 2008 : 2 - Mesure salariale de 2013/2015 : 5 - Points de compétence : 3* Calcul de [A] : $A=260+2+5+3=270$ (*dont 3 points versés à effet du 1er janvier 2025)	Nouveau coefficient de qualification [B] pour le Niveau 5A : 290 Comparaison : [A] (270) est inférieur à [B] (290). Le salaire du salarié sera ajusté au niveau 290.
--	---

Exemple 3 : Salarié de Niveau 8

Ancien coefficient de qualification : 400 - Mesure salariale de 2013/2015 : 7 - Points de compétence : 3* Calcul de [A] : $A=400+0+7+3=410$ (*dont 3 points versés à effet du 1er janvier 2025)	Nouveau coefficient de qualification [B] pour le Niveau 8 : 420 Comparaison : [A] (410) est inférieur à [B] (420). Le salarié sera donc ajusté au niveau de 420.
--	---

Exemple 4 : Salarié de niveau 4A

Avant la transposition : Coefficient de qualification : 240 - Points de compétence : 14* - Points d'expérience : 6 - Points PA 31 décembre 2008 : 4 - Mesure salariale de 2013/2015 : 5 Total pour [A] : $A=240+14+4+5=263$ (*dont 3 points versés à effet du 1er janvier 2025)	Après la transposition : Nouveau coefficient de qualification [B] : 264 (pour le niveau 4A) Comparaison de [A] et [B] : B (264) est supérieur à A (263), donc la rémunération du salarié est ajustée au nouveau coefficient minimum de qualification, soit 264. Points d'expérience : - Les 6 points d'expérience acquis sont maintenus. Le coefficient global du salarié est donc de 270.
--	--

Exemple 5 : Salarié de niveau 6

Avant la transposition : Coefficient de qualification : 315 ○ Points de compétence : 28* ○ Points d'expérience : 8 ○ Mesure salariale 2013/2015 : 6 Total pour [A] : $A=315+28+0+6= 349$ (*dont 3 points versés à effet du 1er janvier 2025)	Après la transposition : Nouveau coefficient de qualification [B] : 345 (pour le niveau 6) Comparaison de [A] et [B] : ○ Puisque A (349) est supérieur à B (345), le différentiel est traduit en points de compétence supplémentaires. ○ Différentiel : $349-345=4$ Le salarié conserve donc 4 points de compétence supplémentaires. Points d'expérience : ○ Les 8 points d'expérience acquis sont maintenus. Le coefficient global du salarié est donc de 357.
--	---

Exemple 6 : Personnel soignant de niveau 7E

Avant la transposition : Coefficient de qualification : 345 ○ Points de compétence : 30* ○ Points d'expérience : 10 ○ Mesure salariale 2013/2015 : 6 Total pour [A] : $A=345+30+0+6=381$ (*dont 3 points versés à effet du 1er janvier 2025)	Après la transposition : ○ Nouveau coefficient de qualification [B] : 375 (pour le niveau 7E) Comparaison de [A] et [B] : ○ Puisque A (381) est supérieur à B (375), le différentiel est traduit en points de compétence supplémentaires. ○ Différentiel : $375-381=6$ Le salarié conserve donc 6 points de compétence Supplémentaires Points d'expérience : ○ Les 10 points d'expérience acquis sont maintenus. Le coefficient global du salarié est donc de 391 points.
--	--

Exemple 7 : Salarié de niveau 4A

Avant la transposition :	Après la transposition :
Coefficient de qualification : 240 - Points de compétence : 24* - Points d'expérience : 12 - Points PA 31 décembre 2008 : 4 - Mesure salariale 2013/2015 : 5 Total pour [A] : $A=240+24+4+5=273$ (*dont 3 points versés à effet du 1 ^{er} janvier 2025)	Nouveau coefficient de qualification [B] : 264 (pour le niveau 4A) Comparaison de [A] et [B] : - Puisque A (273) est supérieur à B (264), le différentiel est traduit en points de compétence supplémentaires. Différentiel : $273-264=9$ Le salarié conserve donc 9 points de compétence supplémentaires . Points d'expérience : - Les 12 points d'expérience acquis sont maintenus. Le coefficient global du salarié est donc de 285 points.

 **Date d'application : 1^{er} juin 2025 avec effet rétroactif au 1^{er} janvier 2025.**

La gestion des indemnités différentielles

Indemnité différentielle de remplacement articles 35 et 36

Pour les salariés se trouvant en situation de remplacement dans le cadre de l'article 35 ou 36 de la Convention collective, au jour de l'entrée en vigueur de la nouvelle classification, la transposition est réalisée dans l'ordre chronologique, sur la base suivante :

- 1° Détermination du nouveau coefficient de rémunération du salarié, compte tenu de l'emploi dont le salarié est titulaire et compte tenu de sa situation, arrêtée à la date de transposition.
 2° Nouveau calcul de l'indemnité différentielle par rapport au coefficient de rémunération attachée à l'emploi de remplacement, qui a également fait l'objet d'une revalorisation.

Autres indemnités différentielles :

Pour les autres indemnités différentielles ci-après, l'indemnité différentielle versée en application de la convention collective ne doit pas être incluse dans l'ancien salaire servant à déterminer le nombre de points de compétence à attribuer sur le nouveau coefficient de qualification. Les indemnités concernées sont les suivantes :

- L'indemnité différentielle en cas de mutation
- Indemnité différentielle versée aux salariés du RSI ;
- L'indemnité différentielle évolution des réseaux ;
- L'indemnité différentielle ARS ;
- La prime provisoire article 33.

Autrement dit, il convient d'isoler cette somme lors des opérations de transposition. Cette somme s'ajoute, pour son montant antérieur, à la nouvelle rémunération telle qu'elle résulte des opérations de transposition.



Il faut se reporter au texte instituant l'indemnité différentielle pour savoir de quelle manière elle se résorbe.

Fiche : Mesure de garantie lors de la mise en œuvre de la classification

+ Nouveauté :

- Attribution de 3 points à l'ensemble des salariés à effet du 1^{er} janvier 2025 ;
- Versement de la somme correspondante à 3 points au titre de l'année 2024

Protocole d'accord 2024	
12.3.1 – Mesure de garantie lors de la mise en œuvre de la nouvelle classification	
Le salarié présent au premier jour ouvré du mois suivant la date de signature du présent accord est attributaire de 3 points de compétence.	
Pour l'année 2024, le salarié présent et rémunéré à cette même date percevra une somme égale à la valeur de trois points attribués sur l'ensemble de l'année.	
Cette somme est versée au titre du contrat en cours au premier jour ouvré du mois suivant la date de signature du présent accord et calculée proportionnellement à l'horaire de travail du salarié à cette même date.	

Attribution des 3 points

	Description
Condition d'éligibilité	Salarié présent au premier jour ouvré du mois suivant la date de signature de l'accord
Attribution des points de compétence	3 points de compétence
Salariés au plafond du niveau de qualification	Les 3 points doivent bénéficier à l'ensemble des salariés qui en remplissent les conditions d'attribution, y compris ceux au plafond du niveau de qualification qu'ils occupent.

Versement d'une somme correspondant à 3 points au titre de l'année 2024

	Description
Condition d'éligibilité	Salarié présent et rémunéré au premier jour ouvré du mois suivant la date de signature de l'accord, soit le 2 décembre 2024 .
Attribution des points de compétence	Somme en euros correspondant à 3 x 14 x VP
Prorata	La somme est : • Versée uniquement au titre du contrat en cours • Calculé proportionnellement à l'horaire de travail en vigueur au 1^{er} jour ouvré du mois suivant la date de signature soit le 2 décembre 2024. • Proratisée en cas d'entrée en cours d'année (applicable également en cas de rupture du contrat entre le 3 et le 31 décembre 2024)

Cas particulier de la mobilité entre organismes du Régime général en 2024

Par exception à la règle du versement au titre du contrat en cours, en cas de mobilité interne à l'institution au cours de l'année 2024, il convient de prendre en compte l'ensemble des contrats.

Ainsi, en cas de mutation au cours de l'année 2024, la période de présence prise en compte pour déterminer le nombre de mois de présence doit inclure les mois passés au sein du précédent organisme.

Les 3 points sont considérés à la fois comme une garantie minimale d'attribution, mais aussi comme un à-valoir de la transposition.

Exemples :

Exemple 1 : Salarié Niveau 3	
Ancien coefficient de qualification : 215 (Protocole de 2004) - Points du protocole de 2008 : 6 - Mesure salariale de 2013/2015 : 4 Soit un coefficient global de 225 points. - Attribution des 3 points à effet du 1^{er} janvier 2025 Calcul de [A] : $A = 215 + 6 + 4 + 3 = 228$	Nouveau coefficient de qualification [B] pour le Niveau 3 : 252 Comparaison : - Ici, [A] (228) est inférieur à [B] (252). Le salarié sera donc ajusté au niveau de 252.

À l'issue des opérations de transposition, le salarié a effectivement bénéficié d'une garantie minimale de 3 points.

Exemple 2 : Personnel soignant de niveau 7E

Avant la transposition :	Après la transposition :
Coefficient de qualification : 345 - Points de compétence : 27 - Points d'expérience : 10 - Mesure salariale de 2013/2015 : 6 Soit un coefficient global de 388 points. - Attribution des 3 points à effet du 1er janvier 2025 Total pour [A] : $A=375+27+0+6+3= 381$	Nouveau coefficient de qualification [B] : 375 (pour le niveau 7E) Comparaison de [A] et [B] : - Puisque A (381) est supérieur à B (375), le différentiel est traduit en points de compétence supplémentaires. - Différentiel : $381-375=6$ Le salarié conserve donc 6 points de compétence supplémentaires. Points d'expérience : - Les 10 points d'expérience acquis sont maintenus. Le coefficient global du salarié est donc de 391 points.



À l'issue des opérations de transposition, le salarié a effectivement bénéficié d'une garantie minimale de 3 points.

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

Fiche : La transformation du complément Ségur en points

+ Nouveauté :

- Conversion du complément Ségur en points de compétence ;
- Les points Ségur suivent la valeur du point.

Protocole d'accord 2024

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

Les protocoles d'accord relatif au Ségur sont modifiés en conséquence, à savoir :

- [Protocole d'accord du 17 août 2022 relatif à la revalorisation des métiers de médecin exerçant en EHPAD et de médecin exerçant en établissements sociaux et médicaux sociaux \(ESMS\) des UGECAM](#)
- [Protocole d'accord du 23 juin 2022 relatif à la transposition de la mesure dite Laforcade issue du « Ségur » de la Santé aux métiers socio- éducatifs des UGECAM](#)
- [Protocole d'accord du 26 novembre 2021 relatif à la revalorisation des métiers des personnels soignants, médicotéchniques et de rééducation des établissements et services sanitaires et médico-sociaux des UGECAM](#)
- [Protocole d'accord du 7 septembre 2021 relatif au versement d'un complément mensuel, issu de l'extension des accords du "Ségur de la santé", au champ social et médico-social](#)
- [Protocole d'accord du 12 octobre 2021 relatif au versement d'un complément mensuel, issu de l'extension des accords du "Ségur de la santé", au personnel médical](#)
- [Protocole d'accord du 8 décembre 2020 relatif au versement d'un complément mensuel, issu des accords du « Ségur de la Santé », aux personnels des établissements de santé et des EHPAD des UGECAM](#)

Précision :

Les modalités de versement du complément restent inchangées :

- Le versement s'effectue sur 12 mois,
- Les sommes ne sont pas intégrées dans les assiettes de calculs des autres éléments de salaire conventionnels,
- Les points suivent les mêmes variations que le salaire de base.

A compter du **1^{er} janvier 2026**, le nombre de points versées mensuellement aux bénéficiaires est le suivant :

Emplois	Complément mensuel Ségur (en euros) sur 12 mois	Complément mensuel Ségur (en points) sur 12 mois
Complément Ségur	238	32
Complément Ségur Médecins	517	68
Infirmier	49,5	7
Complément Ségur Cadre de santé	49,5	7
Complément Ségur Masseuse Kinésithérapeute	49,5	7

Complément Ségur Orthophoniste	49,5	7
Complément Ségur Aide-soignant	49,5	7
Complément Ségur Auxiliaire de puériculture	21	3
Complément Ségur Ergothérapeute	21	3
Complément Ségur Psychomotricien	21	3
Complément Ségur Diététicien	21	3
Complément Ségur Manipulateur en radiologie	21	3
Complément Ségur Technicien de laboratoire	21	3
Complément Ségur Technicien d'exploration/de consultation	21	3
Complément Ségur Orthoprothésiste	21	3
Complément Ségur Pédicure/podologue	21	3
Complément Ségur Préparateur en pharmacie	21	3
Complément Ségur Orthoptiste	21	3

Date d'application : 1^{er} janvier 2026.

Fiche : Les garanties de repositionnement

+ Nouveauté :

- Instauration d'une triple garantie encadrant le repositionnement du salarié en lui assurant, a minima, le maintien de sa rémunération, de son niveau de qualification et de son statut.

Protocole d'accord 2024

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

Article 13.1 - Maintien de rémunération

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

Article 13.2 - Maintien de niveau

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

Dans ce cadre :

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

Article 13.3 - Maintien du statut cadre

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

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

Le maintien de la rémunération

Lors du repositionnement, le salaire brut du salarié ne peut être réduit par rapport à son salaire antérieur. Autrement dit, la transposition dans la nouvelle grille ne doit pas entraîner une baisse de la rémunération brute.

Le maintien de niveau

Le salarié ne peut pas se voir attribuer un niveau de qualification inférieur à celui qu'il détenait avant le repositionnement, conformément à la table de correspondance définie dans le protocole d'accord de 2024 (article 12.1) :

- Si le salarié est en dessous du premier niveau de repérage, il sera repositionné au premier niveau de qualification ;
- Si le salarié est au-dessus du dernier niveau de repérage, il conserve son niveau à titre personnel.



Cette disposition vise à éviter tout déclassement du salarié lors du repositionnement, dans l'hypothèse où il serait amené à occuper un poste inférieur à son niveau de qualification initial.

Le maintien du statut cadre

Le salarié conserve son statut cadre à la suite de son repositionnement, même s'il est repositionné sur un poste dont le niveau de qualification ne relève pas conventionnellement de ce statut.

Fiche : L'information et consultation du Comité social et économique

+ Nouveautés :

- Transmission du protocole d'accord au CSE ;
- Pour les organismes concernés : Consultation du CSE sur la dénonciation de la décision unilatérale de l'employeur relative aux points supplémentaires (DUE 2022) ;
- Consultation du CSE sur la liste des emplois non-repérés dans l'organisme et des effectifs, le projet de classement des emplois, l'application de la méthode d'évaluation des emplois non-repérés dans l'organisme ;
- Information du CSE sur les emplois de l'organisme relevant des emplois repères (annexe1), et de leurs effectifs ;
- Information du CSE sur l'évolution des emplois non-repérés
- Consultation du CSE sur la modification de ces derniers au sein de l'organisme

Protocole d'accord 2024

Article 14.1 - Information et consultation du Comité social et économique

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

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

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

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



Pour plus d'informations, vous pouvez consulter le guide d'appui au dialogue social local

Ce guide précise les obligations de l'employeur lors de la transposition, fait la distinction entre les aspects relatifs à l'information et à la consultation du CSE, et propose des modèles de notes pour aider l'employeur à communiquer efficacement avec le CSE.

Fiche : L'accompagnement individuel du salarié

+ Nouveautés :

- **Notification du positionnement au salarié**
- **Droit à contestation et demande de réexamen du classement par le salarié avec réponse écrite de la direction, assistance possible d'un représentant syndical.**

Protocole d'accord 2024

Article 14.2 – Accompagnement individuel

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

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

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

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

L'article 14.2 prévoit un accompagnement individualisé pour chaque salarié lors de la mise en place des nouvelles grilles de classification.

La notification individuelle

Chaque salarié **reçoit une notification personnalisée**, indiquant son nouveau code emploi et la table de correspondance prévue à l'article 12.1. Cette notification explique les modalités selon lesquelles le poste occupé se transpose dans la nouvelle grille de classification. Vous trouverez ci-dessous un modèle de notification.

La possibilité de solliciter un entretien explicatif

Le salarié a la possibilité, dans un **délai d'un mois suivant la notification, de demander un entretien individuel.**

Cet entretien vise à lui **expliquer son positionnement** dans la nouvelle classification, **répondre à ses questions** et **dissiper d'éventuelles incompréhensions.**

Cet **entretien est conduit conjointement par la ligne managériale et les Ressources humaines** afin de garantir un appui technique et méthodologique (RH).

Le droit de contestation et de demande de réexamen

Le salarié a la possibilité de **contester son classement en sollicitant un réexamen de sa situation individuelle**, qu'il doit formuler dans un **délai d'un mois après l'entretien.**

Le salarié **peut se faire accompagner d'un représentant syndical** pour cette démarche, ce qui lui permet de bénéficier d'un soutien dans sa demande de réexamen.

La réponse de la direction

La Directrice ou le Directeur est **tenu de répondre par écrit à la demande de réexamen, dans un délai de deux mois à compter de la réception de la demande du salarié**. Cette réponse doit être formelle et adressée directement au salarié.

MODELE DE NOTIFICATION

[Entête de l'organisme]

[Adresse]

Monsieur, Madame, [prénom + nom du salarié]

[Adresse]

A [ville], le [date]

Lettre remise en main propre contre décharge (en cas d'impossibilité : LRAR)

Objet : Notification individuelle de transposition dans la nouvelle grille de classification en application de l'accord du 22 novembre 2024

Madame, Monsieur,

L'accord relatif à la classification, au système de rémunération et au déroulement de carrière au sein des organismes du Régime général de Sécurité sociale du 22 novembre 2024 a été agréé le XX. XX. XXXX.

Par la présente et conformément à l'article 14.2 de cet accord, nous vous notifions votre repositionnement individuel dans la nouvelle grille de classification à compter du 1er juin 2025 avec un effet rétroactif au 1er janvier 2025.

Votre emploi [préciser le libellé et code emploi] :

- a fait l'objet d'un repérage national et se trouve positionné au niveau X de la grille [préciser la grille : grille du personnel administratif / du personnel soignant, éducatif et médical des établissements et œuvres / du personnel informatique / du personnel ingénieure-conseil et ingénieur-conseil]

ou [à adapter selon la situation]

- a fait l'objet d'un positionnement local au niveau de l'organisme selon la méthode conventionnelle d'évaluation et de positionnement de la nouvelle classification. Il se trouve positionné au niveau X de la grille [préciser la grille : grille du personnel administratif / du personnel soignant, éducatif et médical des établissements et œuvres / du personnel informatique / du personnel ingénieure-conseil et ingénieur-conseil]

Votre repositionnement sera effectif à compter du 1^{er} juin 2025 avec un effet rétroactif au 1^{er} janvier 2025.

Votre rémunération s'établit à compter de cette date, en application de la nouvelle grille et des principes de transposition édictés par l'accord, de la manière suivante :

- coefficient de qualification :*
- points de compétence :*
- points d'expérience :*

Par ailleurs, nous vous informons [à adapter selon la situation] :

- que vous conservez votre statut cadre*

ou [à adapter selon la situation]

- que vous accédez à compter du 1^{er} juin 2025 au statut cadre conformément à la définition conventionnelle prévue par l'article 4 de l'accord.*

Enfin, vous avez la possibilité de solliciter, dans le mois qui suit la réception de cette notification, un entretien individuel afin que vous soit explicité votre positionnement dans la nouvelle grille. Cet entretien sera conduit par votre ligne managériale avec le soutien de la fonction Ressources humaines.

En cas de contestation, vous pouvez, le cas échéant dans le délai d'un mois à compter de cet entretien, demander un réexamen de votre classement. Lors de ce recours, vous pouvez demander une assistance auprès d'un représentant syndical. Ce réexamen donnera lieu à une réponse écrite de la Direction dans un délai de 2 mois à compter de votre demande.

Nous vous prions d'agréer, Madame/Monsieur, l'expression de notre considération distinguée.

[Signature de l'employeur]

[Cachet de l'organisme]

Synthèse n°1 : Les 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 Un plafonnement des plages salariales de chacun des niveaux sur les différentes grilles	-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). -Suppression des plafonds des plages salariales pour l'ensemble des grilles. -Relèvement de l'ensemble des coefficients d'entrée des niveaux des différentes grilles. -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.
Emplois et métiers	Une absence de méthode conventionnelle de positionnement des emplois et métiers dans les différentes grilles	-Instauration d'une méthode de positionnement des emplois et métiers sur la base de critères classants. -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. -Méthode à appliquer pour l'évaluation et le positionnement des emplois locaux dans les niveaux de classification.
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	Instauration d'une garantie minimale d'évolution de la rémunération en cas de non-attribution de pas de compétence et/ou



	compétences et / ou de parcours sur une période	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		-Transformation en points de la mesure Ségur à compter de janvier 2026. -Prise en charge à 100% des cotisations ordinaires à compter de janvier 2025.
Mesures de transposition dans le cadre du passage à la nouvelle classification pour les salariés en place à la date d'entrée en vigueur de l'accord		-Une triple garantie de maintien de rémunération, de niveau et de statut -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).

Synthèse n°2 : Les incidences au niveau local des entretiens individuels issus du protocole d'accord du 22 novembre 2024

Entretiens individuels

Article	Type d'entretien	Conditions de l'entretien	Objectifs et contenu	Périodicité
5.4 - Information des salariés	Entretien individuel sur demande du salarié	À demander dans le mois suivant la notification de son positionnement dans la grille de classification. Réalisé par la ligne managériale avec le soutien des Ressources humaines. Il doit être formalisé.	Expliquer au salarié son positionnement dans la grille, assurer la compréhension et l'homogénéité des pratiques.	Information ponctuelle
7.4 - Examen personnalisé	Entretien avec la direction suite à un examen personnalisé	Pour les salariés éligibles au développement professionnel, sans points de compétence ni parcours pendant trois ans consécutifs. Le salarié est informé de ce dispositif lors des campagnes salariales.	Permettre un suivi individuel de la situation professionnelle du salarié, évaluer la nécessité d'actions de formation dans le cadre du développement des compétences.	Information Annuelle
10 - Entretien annuel d'évaluation et d'accompagnement	Entretien d'évaluation annuel et points d'étapes réguliers	Réalisé par le supérieur hiérarchique, chaque année selon les modalités définies dans l'organisme	- dresser un bilan de l'année écoulée ; - faire le point sur le contenu des activités mises en œuvre dans le cadre de l'emploi tenu ainsi que sur le développement des	Entretien annuel

			compétences du salarié ; - évaluer l'atteinte de ses objectifs professionnels et de fixer de nouveaux objectifs ; - échanger sur la charge de travail et la qualité de vie au travail.	
10 - Entretien annuel d'évaluation et d'accompagnement	Désaccord sur l'une des dimensions de l'entretien entre l'évaluateur et l'évalué,	Hiérarchie supérieure	Le salarié a la possibilité de solliciter un entretien auprès de sa hiérarchie supérieure. L'entretien est formalisé par écrit.	Entretien ponctuel
14.2 - Accompagnement individuel	Entretien individuel post-transposition	À demander dans le mois suivant la notification du nouveau positionnement dans la grille de classification. Réalisé par la ligne managériale avec appui des Ressources humaines.	Expliquer le nouveau positionnement dans la grille et clarifier les changements. En cas de contestation, le salarié peut demander un réexamen de son classement avec assistance d'un représentant syndical.	Entretien ponctuel

Notifications à transmettre au salarié

14.2 - Accompagnement individuel	-	Notification individuelle de transposition dans la nouvelle grille de classification pour chaque salarié, incluant code emploi et table de correspondance. Sur demande, entretien explicatif dans le mois suivant la notification. Réexamen possible en cas de contestation, avec assistance d'un représentant syndical et réponse écrite du directeur sous deux mois à compter de la demande de réexamen.
5.4 - Information des salariés		Notification du positionnement dans la grille de classification pour chaque nouvel embauché, avec possibilité d'un entretien explicatif sur demande dans le mois suivant la notification.
7.4 - Examen personnalisé		Notification écrite du résultat de l'examen personnalisé pour chaque salarié concerné, avec possibilité de solliciter un entretien avec la direction.

Bilans et suivi



7.6 - Garantie minimale d'évolution de la rémunération	Aucune notification spécifique, mais application de la garantie minimale d'évolution salariale à partir du 1er janvier 2026, pour les salariés remplissant les conditions de l'article 7.6.
10 - Entretien annuel d'évaluation et d'accompagnement	Bilan de l'année écoulée établi pour chaque salarié dans le cadre de l'entretien annuel, avec fixation des objectifs professionnels et plans d'action associés pour l'année à venir.
13.3 - Maintien du statut cadre	Aucun bilan ou notification spécifique. Suivi du repositionnement dans la grille pour les salariés cadre, avec maintien du statut cadre pour les salariés concernés.

Formalisations

10 – Entretien annuel d'évaluation et d'accompagnement	L'entretien annuel fait l'objet d'une formalisation établie par les parties. Le référentiel emploi, les modalités et les finalités de l'évaluation, ainsi que les moyens mobilisables pour l'atteinte des objectifs, sont communiqués de façon transparente au salarié.
8 - Prime de résultats	Les objectifs sont formalisés, et circonscrits à un nombre limité d'aspects prioritaires pour le poste, sans chercher à couvrir l'ensemble des missions du salarié.

Synthèse n°3 : Le calendrier prévisionnel de déploiement du protocole d'accord du 22 novembre 2024

Mesure mise en œuvre	Echéance de mise en œuvre / rétroactivité
Temps 1 – Garantie minimale pour les salariés présents	
Garantie minimale de 3 points pour tous les salariés présents	Après agrément, au titre de l'année 2024 : versement global au titre de l'année pour les salariés présents et rémunérés au 1^{er} jour ouvré du mois suivant la signature de l'accord Après agrément, à effet du 1^{er} janvier 2025 : attribution de 3 points de compétence pour les salariés présents au 1^{er} jour ouvré du mois suivant la signature de l'accord.
Temps 2 – Transposition	
Application des nouveaux coefficients d'entrée, nouveaux niveaux et déplafonnement	1^{er} juin 2025 Rétroactivité au 1^{er} janvier 2025
Positionnement des emplois repères et non repérés	
Transposition des salariés selon la table de transposition avec octroi du niveau minimal pour les salariés en-dessous du 1 ^{er} niveau de repérage	
Impacts de la transposition sur les primes assises sur le coefficient de base du niveau	
Application du statut cadre	Au 1 ^{er} juin 2025
Temps 3 – Mesures individuelles	
Changement d'emploi à iso-niveau	Mobilités exercées à partir de la date d'agrément
Prise en charge des cotisations ordinales	Après agrément, à partir de janvier 2025.
Augmentation de 1 point des pas de compétence	Postérieurement à la transposition sur 2025
Parcours complémentaires	
Primes de résultat assises sur le nouveau coefficient de base	Rétroactivité au 1 ^{er} janvier 2025
Temps 4 – Mesures autres	
Garantie minimale d'évolution sur un cycle de 5 ans	1 ^{er} janvier 2026
Transformation de la mesure Ségur en points	