PROTOCOLE D'ACCORD DU 22 NOVEMBRE 2024 RELATIF À LA CLASSIFICATION, AU SYSTÈME DE RÉMUNÉRATION ET AU DÉROULEMENT DE CARRIÈRE AU SEIN DES ORGANISMES DU RÉGIME GÉNÉRAL DE SÉCURITÉ SOCIALE

I - TITRE I – DISPOSITIONS GÉNÉRALES 3
II - TITRE II – DISPOSITIONS RELATIVES A LA CLASSIFICATION 4
III - TITRE III - DISPOSITIONS RELATIVES AU SYSTÈME DE RÉMUNÉRATION ET AU DÉROULEMENT DE CARRIÈRE 8
IV - TITRE IV - DISPOSITIONS TRANSITOIRES ET PARTICULIÈRES POUR LE PASSAGE A LA NOUVELLE CLASSIFICATION POUR LES SALARIÉS EN PLACE A LA DATE D'ENTRÉE EN VIGUEUR DU PRÉSENT ACCORD 14
V - TITRE V – INCIDENCES DU PRÉSENT PROTOCOLE D'ACCORD SUR CERTAINES DISPOSITIONS CONVENTIONNELLES 18
VI - TITRE VI - DISPOSITIONS DIVERSES 19
VII - ANNEXES 21
A - Annexe 1 : Liste des emplois rattachés à un repère, fiches d'activité et positionnement cible dans les grilles 21
B - Annexe 2 :La méthode de cotation des emplois 21
C - Annexe 3 : Glossaire 31
D - Annexe 4 : INCIDENCES DU PRESENT PROTOCOLE D'ACCORD SUR CERTAINES DISPOSITIONS CONVENTIONNELLES 32

Préambule

L'Ucanss et les organisations syndicales nationales représentatives sur le champ de la Convention collective nationale de travail du 8 février 1957 se sont réunies dans le cadre des dispositions de l'article L2241-15 du Code du travail pour examiner les évolutions relatives à la classification et au dispositif de rémunération, objet du protocole d'accord du 30 novembre 2004.

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

- Hiérarchiser les métiers et emplois et les positionner relativement les uns par rapport aux autres en tenant compte de la diversité des organismes, des métiers et des situations de travail qui en relèvent ;
- Viser une plus grande équité dans la hiérarchisation des emplois, par l'instauration d'une méthode de critères classants reposant sur des critères communs pour l'ensemble des emplois ;
- Permettre une application objective en fonction des organisations et des situations de travail ;
- Respecter l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la continuité des actions engagées et de celles à instruire notamment dans le cadre des négociations à venir en la matière entre l'Ucanss et les organisations syndicales nationales représentatives sur le champ de la Convention collective nationale de travail du 8 février 1957, en s'assurant que des dispositions prévues par le présent accord n'induisent pas de discrimination salariale fondée sur le sexe ;
- Clarifier et favoriser la gestion des carrières et l'évolution professionnelle des salariés.

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

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

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

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

I - TITRE I – DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Article 1 - Champ d'application

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

Article 2 – Définition d'une classification

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

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

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

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

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

II - TITRE II – DISPOSITIONS RELATIVES A LA CLASSIFICATION

Article 3 - Grilles de classification

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

Article 3.1 - Grille du personnel administratif

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

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

Niveaux	Coefficient de qualification
1E	238
2E	242
3EA	252
3EB	257
4E	264
5E	305
6EA	320
6EB	345
6EC	360

7E	375
8E	410
9E	425
10E	625
11E	715
12E	750

Article 3.3 – Grille du personnel informatique

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

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

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

IC 12	735

Article 4 - Définition d'un statut conventionnel de cadre

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

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

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

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

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

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

Article 5.1 - Métiers et emplois-repères

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

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

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

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

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

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

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

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

L'Ucanss et les organisations syndicales nationales représentatives sur le champ de la Convention collective nationale de travail du 8 février 1957 se rencontrent tous les 3 ans dans le cadre de l'instance paritaire prévue à l'article 16 afin d'envisager la nécessité de réviser la liste des emplois et métiers visée à l'annexe 1, soit :

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

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

Article 5.3 - Autres emplois

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

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

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.

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

Article 6 – Rémunération de base

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

Article 7 – Evolution professionnelle

Article 7.1 - Expérience professionnelle

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

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

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

Article 7.2 - Développement professionnel

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

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

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

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

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

Le montant de chaque attribution est exprimé en points entiers.

Ce montant correspond au minimum à :

8 points pour les salariés occupant un emploi de niveau :

- 1 à 4B de la grille du personnel administratif ;
- 1 E à 4 E de la grille du personnel soignant, éducatif et médical des établissements et œuvres ;
- IA à III de la grille du personnel informatique.

13 points pour les salariés occupant un emploi de niveau :

- 5 A à 7 de la grille du personnel administratif ;
- 5 E à 7 E de la grille du personnel soignant, éducatif et médical des établissements et œuvres ;
- IVA à VI de la grille du personnel informatique.

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

Le nombre total de points de compétence 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.

Article 7.3 - Les points de spécialisation

S'agissant du personnel soignant, éducatif et médical des établissements et œuvres, la progression au sein du développement professionnel tient compte notamment :
- du diplôme universitaire permettant l'exercice effectif de nouvelles responsabilités ;
- des fonctions d'encadrement exercées, sans possession du diplôme de cadre de santé
- des fonctions d'encadrement exercées par les médecins d'établissement et d'œuvres.

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

S'agissant spécifiquement des salariés exerçant en tant qu'infirmière, infirmier au niveau 6E :
- L'évolution vers les postes de 06030101 – Infirmière anesthésiste et de réanimation, Infirmier anesthésiste et de réanimation (IADE) et 06030102 – Infirmière de bloc opératoire, infirmier de bloc opératoire (IBODE) se fait conformément à l'article 7.5 relatif au parcours professionnel, avec l'attribution d'un minimum de 25 points.
- L'évolution vers les postes de 06030300 – Infirmière coordinatrice, Infirmier coordinateur (IDEC) et 06030103 – Infirmière en pratique avancée, Infirmier en pratique avancée (IPA) se fait selon les dispositions de l'article 7.5 relatif au parcours professionnel, avec un minimum de 40 points requis.

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

Article 7.4 - Examen personnalisé

Tout salarié, éligible au développement professionnel et n'ayant 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.

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.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Article 8 - Prime de résultats

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

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

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

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

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

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

Article 9 - Inscription ordinale

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

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

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

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

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

· De dresser un bilan de l'année écoulée ;

· De faire le point sur le contenu des activités mises en œuvre dans le cadre de l'emploi tenu ainsi que sur le développement des compétences du salarié ;

· D'évaluer l'atteinte de ses objectifs professionnels et de fixer de nouveaux objectifs ;

· D'échanger sur la charge de travail et la qualité de vie au travail.

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

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

En cas de contestation des termes de l'entretien annuel, le salarié a la possibilité de solliciter un entretien individuel auprès de sa hiérarchie supérieure. Cet entretien devra être formalisé dans le 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.

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 représentatives sur le champ de la Convention collective nationale de travail du 8 février 1957 et sont présentés dans le cadre de l'Instance nationale de concertation.

· Au niveau local, les organismes déploient des référentiels d'emplois et de compétences.

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

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

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

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

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

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

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

Article 12 - Transposition

Article 12.1 -Table de correspondance

Grille du personnel administratif

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

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

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

Grille du personnel informatique

Protocole d'accord du 30 novembre 2004	Niveaux de classification	IA	IB	IIA	IIB	III	IVA	IVB	VA	VB	VI	VII	VIII	IXA	IXB	X
	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

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

Emploi 130501 - Concepteur(trice) développeur :

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

Emploi 130510 - Expert(e) technique de développement :

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

Emploi 130601 - Gestionnaire Infrastructures Matériel Logiciel (IML) :

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

Grille du personnel ingénieure-conseil et ingénieur-conseil

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

Article 12.2 - Opération de transposition

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

· La mesure salariale prévue à l'article 1 du protocole d'accord du 10 avril 2013 et du protocole d'accord du 15 septembre 2015 relatif à la rémunération dans les organismes du régime général de Sécurité sociale ;

· La mesure relevant de l'article 1 du protocole d'accord du 31 décembre 2008 relatif à la rémunération des personnels des organismes du régime général de sécurité sociale.

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

Ainsi, pour chaque salarié, il convient de comparer :

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

et

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

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

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

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

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

Article 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.

Article 12.3.2 – La transformation du complément Ségur en points

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

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

Article 13.1 - Maintien de rémunération

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

Article 13.2 - Maintien de niveau

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

Dans ce cadre :

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

Article 13.3 - Maintien du statut cadre

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

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

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

Article 14.1 - Information et consultation du Comité social et économique

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

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

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

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

Article 14.2 – Accompagnement individuel

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

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

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

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

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

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

VI - TITRE VI - DISPOSITIONS DIVERSES

Article 15 – Entrée en vigueur et délai d'application

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

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

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

Au 1er janvier 2025 :

· Prise en charge de l'inscription ordinale visée à l'article 9 du présent texte.

Transposition

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

· Application des nouveaux coefficients d'entrée (dont 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), des nouveaux niveaux et déplafonnement avec effet rétroactif au 1er janvier 2025 ;

· Positionnement des emplois repères et non repérés : transposition des salariés selon la table de correspondance avec octroi du niveau minimal pour les salariés en-dessous du 1er niveau de repérage ;

· Calcul des primes assises sur le coefficient de qualification sur la base des nouveaux coefficients avec effet rétroactif au 1er janvier 2025 pour les primes versées mensuellement ;

· Application du statut cadre.

Mesures individuelles issues de la négociation :

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

· Application du différentiel sur la valeur des pas de compétences mentionnées à l'article 7.2 du présent accord par rapport à celle visée à l'article 4.2 du protocole d'accord du 30 novembre 2004, avec effet rétroactif au 1er janvier 2025 ;

· Mise en œuvre de parcours professionnels complémentaires selon les modalités relevant de l'article 7.5 du présent accord, avec effet rétroactif au 1er janvier 2025.

Au 1er janvier 2026 :

· Transformation en points du complément Ségur selon les modalités visées à l'article 12.3.2 du présent accord ;

· Garantie minimale d'évolution sur un cycle de 5 ans.

Article 16 - Suivi de l'accord

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

· Une délégation employeur composée notamment de la Directrice ou du Directeur de l'Ucanss, ou de son représentant, et de tout autre expert. Le nombre de membres de la délégation employeur ne peut excéder celui des représentants des organisations syndicales ;

· Une délégation salarié composée de cinq représentants au total pour chaque organisation syndicale reconnue représentative dans le champ de la convention collective nationale de travail du 8 février 1957 des organismes de Sécurité sociale.

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

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

Ce bilan repose notamment sur les données suivantes :

· Le nombre de salariés dans chacune des grilles, chacun des niveaux associés ainsi que par métier et emploi ;

· Le nombre de recours relevant de l'article 14.2 et la nature des réponses apportées.

· Le nombre d'examens personnalisés selon l'article 7.4 ;

· Le nombre de salariés bénéficiaires de la garantie minimale d'évolution de la rémunération selon les deux modalités décrites dans l'article 7.6 (attributaires de 4 et 5 points), dont les situations relevant de garantie d'évolution salariale en cas de maternité ou pour les salariés mandatés.

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

Article 17 - Révision et dénonciation

L'Ucanss et les organisations syndicales nationales représentatives sur le champ de la Convention collective nationale de travail du 8 février 1957 se rencontrent au moins tous les 5 ans dans le cadre d'une réunion paritaire de négociation qui vise à échanger sur les éventuelles adaptations du texte.

L'Ucanss et les organisations syndicales nationales représentatives sur le champ de la Convention collective nationale de travail du 8 février 1957 conviennent de se rencontrer au cours de l'année 2027, afin d'évaluer l'opportunité de réviser les paramètres du présent accord.

Le présent accord pourra être révisé ou dénoncé dans les conditions légales prévues aux articles L.2261-7 et suivants du Code du travail.

Article 18 - Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

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

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

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

VII - ANNEXES

A - ANNEXE 1 : LISTE DES EMPLOIS RATTACHÉS À UN REPÈRE, FICHES D'ACTIVITÉ ET POSITIONNEMENT CIBLE DANS LES GRILLES

Annexe 1 - Métiers et emplois repérage.pdf

B - ANNEXE 2 :LA MÉTHODE DE COTATION DES EMPLOIS

La méthode décrite dans la présente annexe a été appliquée au niveau national selon les modalités relevant de l'article 5.1 du présent accord.
A ce titre, la liste des métiers et emplois-repères, ainsi que leur positionnement dans chaque grille de classification, figure en annexe 1.
Il revient à chaque organisme de s'assurer que le cadre d'exercice au local s'inscrit en correspondance avec celui relevant de cette annexe 1.
La présente méthode doit être déclinée pour établir le positionnement local des emplois non repérés nationalement, conformément à l'article 5.2 de l'accord.
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.
Le positionnement des emplois non repérés dans la grille de classification s'opère au sein de chaque organisme de Sécurité sociale par leur évaluation 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).

L'évaluation de chaque emploi non repéré s'appuie sur l'analyse de sa finalité et les activités effectivement exercées, décrites dans le référentiel d'emploi local. L'organisme peut décider localement d'appliquer la procédure à une maille plus fine (code emploi à 6 chiffres ou plus).

Si au sein de l'organisme local, il est constaté un ensemble homogène d'emplois ayant la même finalité et au sein desquels il est possible de réaliser une progression de carrière identique, il est possible d'appliquer la procédure suivante au niveau du métier (identifié par un code à 4 chiffres).

1) Déroulé de la méthode :

Le déroulé de la méthode au niveau local est le suivant :

Phase	Caractéristiques
1	Identifier les métiers / emplois non repérés de l'organisme qui sont à positionner localement dans les grilles et niveaux de classification
2	Analyser la situation actuelle de positionnement et le descriptif des activités de ces emplois

3	Identifier le niveau de qualification minimal de chaque emploi ou métier résultant de sa cotation avec les critères classants
4	Examiner si, au sein du métier / emploi considéré, des différences d'activité impliquent des niveaux d'expertise différents, justifiant une évaluation graduée avec les critères classants
5	Si d'éventuels niveaux de progression au sein du métier/ emploi ont été identifiés, sur la base d'un descriptif d'activités différent pour chaque niveau de progression, coter ces différents niveaux avec les 5 critères classants
6	Avec ces cotations, établir des scores globaux pour chaque niveau de progression
7	Le score global du niveau de progression correspond lui-même à un niveau de qualification de la grille cible en application du barème de cotation défini.

A l'issue de son évaluation, un métier ou emploi non-repéré peut être positionné sur plusieurs niveaux de qualification si la différenciation des activités et de responsabilités qu'il revêt justifie cette différence de cotation.
La cohérence du positionnement du métier ou de l'emploi non-repéré doit être vérifiée en comparaison avec l'ensemble des emplois classés dans le même niveau de qualification, puis en comparaison avec les emplois classés sur un niveau inférieur et supérieur.

2) Méthode de cotation :

La méthode d'évaluation par critères classants est structurée sur la base de cinq critères permettant de couvrir l'ensemble des champs de responsabilité et d'exercice des emplois :

- Connaissance et technicité ;
- Complexité ;
- Autonomie ;
- Relation et communication ;
- Coopération et management.

Chacun des critères classants est gradué en 8 positions définies ci-après.

L'évaluation de chaque emploi non-repéré se traduit, pour chaque critère classant, par l'identification d'une position donnée dans la gradation (position 1 à 8) correspondant à un nombre de points.

Pour les emplois des familles professionnelles 6 (Offre de soins et prise en charge du handicap) et 13 (gestion des systèmes d'information), le nombre de points correspondants à la position au sein du critère Connaissance et Technicité est multiplié par 2.

1. Connaissance et Technicité

Ce critère traduit le niveau de connaissances théoriques et pratiques nécessaire à l'exercice du métier ou de l'emploi, qu'il soit acquis par la formation initiale, la formation continue, et / ou l'expérience professionnelle.

Position 1	Niveau élémentaire de connaissances générales, routines de travail peu compliquées, aucune certification n'est exigée pour l'exercice de l'emploi. Utilisation possible d'équipements simples.	1 point 2 points pour les grilles E et I
Position 2	Niveau élémentaire de connaissances professionnelles ou niveau CAP ou BEP. Connaissance de procédures et méthodes, applicables dans un environnement stable.	2 points 4 points pour les grilles E et I
Position 3	Niveau approfondi de connaissances professionnelles, ou niveau Baccalauréat, pour répondre à des situations nécessitant une capacité d'analyse de situation, de choix des meilleures solutions, de propositions d'action.	3 points 6 points pour les grilles E et I
Position 4	Niveau approfondi de connaissances professionnelles relatives à plusieurs domaines d'activés, ou niveau Bac +2, permettant de répondre à des situations complexes et variées.	4 points 8 points pour les grilles E et I
Position 5	Niveau de maîtrise de connaissances professionnelles multidisciplinaires, ou niveau Bac +3, nécessaire pour comprendre un processus large, une organisation complexe et appréhender des situations variées.	5 points 10 points pour les grilles E et I
Position 6	Niveau de maîtrise de connaissances professionnelles multidisciplinaires, ou niveau d'expertise dans un domaine, ou niveau Bac +5, nécessaire à l'analyse critique de l'existant et des pratiques.	6 points 12 points pour les grilles E et I
Position 7	Niveau d'expertise de connaissances professionnelles, ou niveau Bac +5 et plus, dans plusieurs domaines, nécessaire à la prise de décision.	7 points 14 points pour les grilles E et I

Position 8	Niveau d'expertise de connaissances professionnelles, ou niveau Bac +5 et plus, nécessaire pour élaborer et appliquer des solutions globales et prendre les décisions adéquates. Ce niveau implique de pouvoir/devoir remettre en cause les pratiques habituelles afin de concevoir de nouvelles solutions de référence.	8 points 16 points pour les grilles E et I

2. Complexité

Ce critère traduit le niveau de complexité des situations rencontrées dans l'exercice du métier ou de l'emploi, que ce soit en fonction de leur nature, ou du niveau d'analyse et de résolution.

Position 1	Résolution de problèmes / situations sommaires en appliquant des solutions prescrites pouvant faire appel à la mémoire pour retrouver des situations identiques déjà rencontrées.	1 point
Position 2	Résolution de problèmes / situations simples en identifiant une solution parmi un ensemble de solutions existantes, dans le cadre d'instructions explicites.	2 points
Position 3	Résolution de problèmes / situations, nécessitant un raisonnement structuré, guidé par les usages de l'emploi, afin d'ajuster la solution choisie parmi un ensemble de solutions existantes.	3 points
Position 4	Résolution de problèmes / situations, impliquant l'évaluation des risques et leurs conséquences sur l'activité et impliquant la gestion d'antagonismes, dans l'objectif d'adapter la solution à la situation.	4 points

Position 5	Résolution de problèmes / situations complexes, nécessitant une démarche analytique afin d'adapter les solutions existantes, tout en prenant en compte les impacts sur le périmètre d'activité.	5 points
Position 6	Résolution de problèmes / situations complexes, nécessitant la prise en compte des répercussions à court, moyen, long terme, sur l'environnement et sur le futur, afin d'optimiser les solutions existantes.	6 points
Position 7	Résolution de problèmes / situations très complexes, nécessitant un questionnement et une révision des solutions existantes, en prenant en compte les impacts sur l'ensemble de l'organisation.	7 points
Position 8	Résolution de problèmes / situations très complexes ne pouvant plus s'appréhender à la lumière des références existantes nécessitant de définir des solutions nouvelles, tout en restant dans le cadre des orientations stratégiques.	8 points

3. Autonomie

Ce critère traduit le niveau d'initiative et de latitude d'action nécessaire à l'exercice du métier ou de l'emploi, et se mesure par rapport à la fréquence et au type de contrôles exercés.

Position 1	Opère ses tâches selon des consignes détaillées en suivant des instructions complètes. Contrôle quotidien par la hiérarchie sur le respect du planning et les résultats obtenus.	1 point
Position 2	Réalise ses activités dans le cadre d'un programme de travail prédéfini avec dans certains cas un choix sur le mode opératoire. Contrôle dans un délai court par la hiérarchie sur le respect du programme de travail et les résultats obtenus.	2 points

Position 3	Conduit ses activités selon des directives générales qui peuvent nécessiter de prendre des initiatives dans les moyens de travail. Evaluation, lors de points périodiques, sur le choix de la démarche et les résultats obtenus.	3 points
Position 4	Conduit ses activités en choisissant les moyens de travail appropriés. Evaluation, lors d'étapes intermédiaires, sur les moyens mis en œuvre et les résultats obtenus.	4 points
Position 5	Organise ses missions dans le cadre d'un plan d'actions découlant directement d'une politique à laquelle l'emploi est rattaché. Evaluation, lors d'étapes intermédiaires, sur l'avancement et la réalisation des missions.	5 points
Position 6	Définit les objectifs de son domaine d'activité et négocie les moyens correspondants. Rend compte sur l'adéquation objectifs / moyens / résultats.	6 points
Position 7	Définit les objectifs et les moyens d'un ou plusieurs domaines d'activités. Rend compte des résultats de ce(s) domaine(s).	7 points
Position 8	Participe activement à l'élaboration des politiques de son domaine d'activité et/ou aux objectifs stratégiques de l'organisme. Dispose d'une large autonomie dans leur mise en œuvre et rend compte sur des résultats globaux.	8 points

4. Relations et communication

Ce critère traduit le niveau de communication exigé dans l'exercice du métier ou de l'emploi et se mesure par rapport à la fréquence et au type de relations avec les interlocuteurs internes ou externes.

Position 1	Nécessite de partager des informations usuelles et standardisées, dans un cadre interne et/ou externe.	1 point

Position 2	Nécessite d'expliquer des informations sur des sujets habituels en ajustant sa communication aux différents interlocuteurs internes ou externes.	2 points
Position 3	Nécessite d'expliquer des informations relevant de situations complexes, en adaptant sa communication aux différents interlocuteurs internes ou externes.	3 points
Position 4	Nécessite d'expliquer des informations relevant de situations (très) complexes, en adaptant sa communication à des interlocuteurs internes ou externes dont les objectifs sont différents voire contraires.	4 points
Position 5	Nécessite de valoriser des informations, pour influencer ses différents interlocuteurs internes ou externes.	5 points
Position 6	Nécessite d'argumenter, en adaptant sa communication, en vue de convaincre un ou plusieurs interlocuteurs.	6 points
Position 7	Nécessite d'argumenter, dans des situations très complexes avec un impact opérationnel, financier et/ou social fort, en vue de convaincre des interlocuteurs.	7 points
Position 8	Nécessite de maîtriser un large éventail de techniques de communication en vue de négocier et défendre des projets qui engagent l'organisme. La capacité d'influence et le leadership sont essentiels à ce niveau.	8 points

5. Coopération et management

Ce critère traduit les exigences du métier ou de l'emploi en termes de coopération et / ou d'accompagnement pédagogique et / ou de management opérationnel, stratégique ou transversal auprès de personnes, d'entité(s), ou dans le cadre de projet(s).

Position 1	Coopérer pour assurer la continuité de son travail avec celui des autres en réalisant des tâches bien définies, en ayant le souci de prendre en compte et de communiquer les consignes.	1 point
Position 2	Organiser son travail et ses activités en fonction des priorités des acteurs internes ou externes. La transmission des savoirs et des compétences peut être demandée.	2 points
Position 3	Dans le cadre de l'animation ou appui d'une équipe ou de la conduite d'un projet, superviser la charge de travail avec le souci de remplir les objectifs d'exploitation.	3 points
Position 4	Animer une équipe ou la conduite d'un projet, dont les membres peuvent provenir de domaines d'activités différents, nécessitant de la coordination en vue d'atteindre les objectifs définis, en gérant les moyens et ressources.	4 points
Position 5	Dans le cadre de la supervision d'une équipe ou de la conduite d'un projet, gérer les moyens et ressources, évaluer les salariés et les accompagner dans leur progression professionnelle.	5 points
Position 6	Assurer la responsabilité de management d'une ou plusieurs petites équipes ou plusieurs projets relevant de différents domaines de spécialisation et organiser la synergie avec les autres unités.	6 points
Position 7	Assurer la responsabilité de management de plusieurs équipes et/ou de conduite de plusieurs projets, composé d'opérationnels, de spécialistes et/ou d'encadrants.	7 points

Position 8	Assurer la responsabilité de management de plusieurs équipes clés pour l'organisation et/ou de conduite de plusieurs projets stratégiques (important, complexe, à fort enjeu) composé d'opérationnels, de spécialistes et/ou d'encadrants.	8 points

La cotation du métier (ou de l'emploi) est constituée du nombre de points obtenus par critère.

Le total des points de cotation définit le niveau de qualification du métier (ou de l'emploi) en application du barème de cotation.

Barème de cotation de la grille du personnel administratif

Total de points résultant de la cotation		Niveau de qualification
Nbr de Pts Min	Nbr Pts Max	
5	6	1
7	9	2
10	12	3
13	15	4A
16	18	4B
19	21	5A
22	24	5B
25	27	5C
28	30	6
31	33	7
34	36	8
37	40	9

Barème de cotation de la grille du personnel informatique

Total de points résultant de la cotation		Niveau de classification
Nbr de Pts Min	Nbr Pts Max	
6	7	IA
8	9	IB
10	11	IIA
12	13	IIB

14	17	III
18	20	IVA
21	23	IVB
24	26	VA
27	29	VB
30	33	VI
34	37	VII
38	41	VIII
42	44	IXA
45	46	IXB
47	48	X

Barème de cotation de la grille du personnel soignant, éducatif et médical des établissements et œuvres

Total de points résultant de la cotation		Niveau de classification
Nbr de Pts Min	Nbr Pts Max	
6	6	1E
7	9	2E
10	12	3EA
13	15	3EB
16	18	4E
19	21	5E
22	24	6EA
25	27	6EB
28	30	6EC
31	33	7E
34	36	8E
37	39	9E
40	42	10E
43	45	11E
46	48	12E

C - ANNEXE 3 : GLOSSAIRE

Ce document vise à définir les termes utilisés dans le cadre de la nouvelle classification afin d'en avoir une compréhension partagée.

1) Termes généraux

Famille professionnelle : ensemble de métiers concourant à une même finalité au sein de l'organisation.

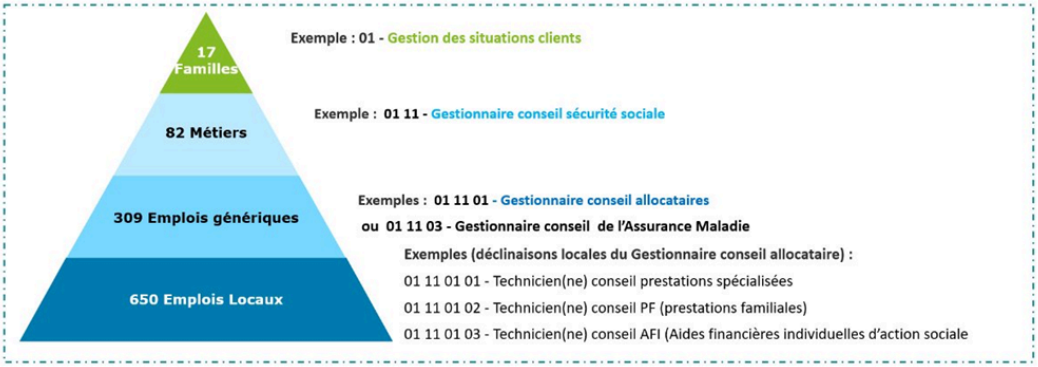
Métier : ensemble d'emplois présentant un socle commun d'activités et des compétences proches et spécifiques à un champ professionnel au sein de la Sécurité sociale. Le métier ne renvoie pas directement à une organisation du travail, ni à une situation individuelle de travail.

Emploi générique : emploi ou regroupement de plusieurs emplois au sein d'un métier, mettant en évidence une spécialisation.

Emploi local ou décliné : sous-ensemble d'un emploi générique, de nature facultative, consistant à regrouper les postes de travail présentant des activités similaires et des caractéristiques proches.

Poste de travail : correspond à une situation individuelle de travail. Il s'agit de l'ensemble des tâches, des activités, des missions effectuées par un individu au sein d'une organisation.

En synthèse, au niveau du répertoire des métiers du Régime général de la Sécurité sociale, l'architecture est la suivante :



Classification : la classification est la hiérarchisation des emplois selon un système organisé, en vue de définir les niveaux de classification, de rémunération et les règles d'évolution associées. Elle repose sur un principe fondamental : le classement des emplois et non des salariés.

Repère : regroupement de situations de travail, au niveau du métier ou de l'emploi, présentant des activités similaires et des caractéristiques proches. Les repères sont définis au niveau de la branche professionnelle et font l'objet d'une annexe spécifique.

Amplitude du repère : position d'un métier (ou emploi) repère au regard de la classification, de son niveau de qualification minimal à son niveau de qualification maximal. L'amplitude du repère désigne son positionnement sur plusieurs niveaux de qualification.

Critères classants : ensemble de critères qui, combinés entre eux, permettent d'évaluer le métier ou l'emploi afin de définir son positionnement dans les niveaux de classification. Les critères classants sont associés à des positions qui permettent d'évaluer où se situe l'emploi dans chacun des critères classants.

2) Termes utilisés dans la définition des positions des critères classants

Activités : ensemble cohérent et organisé de tâches réalisées pour remplir les missions assignées à une situation de travail.

Animation : fait de mobiliser ou mener une équipe de salariés en mettant en œuvre des méthodes de conduite d'activité afin d'assurer son fonctionnement.

Conduite d'un projet : ensemble des méthodes, techniques et outils utilisés pour planifier, organiser et contrôler les ressources d'un projet afin d'atteindre des objectifs spécifiques dans un délai et avec des moyens définis.

Connaissances professionnelles : connaissances spécifiques à un métier.

Consignes : Instructions strictes et formelles (ou série d'instructions) données à un salarié (en général peu qualifié) pour lui prescrire ce qu'il doit faire ou ne doit pas faire. En général, constitué d'une succession de tâches.

Coopération : participation (avec une ou plusieurs personnes) à une action commune en opérant conjointement avec quelqu'un, et en échangeant pour réaliser ses activités.

Coordination : organisation d'un travail collectif articulant plusieurs activités/plusieurs types d'acteurs.

Directives : ensemble d'objectifs et d'instructions, donnés à l'oral ou à l'écrit.

Gestion d'antagonismes : identifier, comprendre et résoudre les oppositions entre différents mécanismes (ou intérêts) qui peuvent être rencontrés dans la conduite de l'activité, et proposer des solutions cohérentes.

Initiative : capacité à se saisir de sa liberté d'action (en termes de décision et/ou d'organisation du travail), en agissant de manière proactive, en anticipant les besoins et en saisissant les opportunités.

Instructions : ensemble d'explications, orales ou écrites, données à un salarié afin de lui indiquer la méthode à suivre et/ou le travail à accomplir.

Objectifs : ensemble prédéterminé de réalisations à atteindre et sur lesquelles se concentrent les activités dans un but donné. Ces objectifs doivent respecter la règle dite «SMART» (spécifique, mesurable, atteignable, réaliste et temporellement défini).

Plan d'actions : définition des tâches opérationnelles à mettre en œuvre en vue d'atteindre des objectifs.

Supervision : exercice d'un contrôle sur l'organisation et l'exécution d'un travail accompli par d'autres, précisément ou dans ses grandes lignes, avec ou sans responsabilité hiérarchique formelle.

Tâches : ensemble d'opérations élémentaires.

Transmission des savoirs et des compétences : processus par lequel un salarié communique à un autre salarié, ou à un groupe de salariés, des savoirs et/ou des compétences acquis dans un domaine professionnel.

D - ANNEXE 4 : INCIDENCES DU PRESENT PROTOCOLE D'ACCORD SUR CERTAINES DISPOSITIONS CONVENTIONNELLES

Annexe 4

- Le deuxième paragraphe de l'article 19 de la Convention collective nationale de travail du 8 février 1957 est rédigé ainsi : « Chaque niveau de qualification est assorti d'un coefficient dénommé coefficient de qualification exprimé en points, dont la valeur est fixée par des accords de salaire conclus entre les signataires de la présente convention. »

- Au quatrième alinéa de l'article 33 de la Convention collective du 8 février 1957, les mots « dans la limite de la plage d'évolution salariale du nouveau niveau de qualification » et « à défaut, par une prime provisoire » sont supprimés.

- A l'article 1 du protocole d'accord du 26 juin 2018 relatif à la définition conventionnelle du salaire minimum hiérarchique dans le champ d'application de la convention collective des employés et cadres, les phrases " les points supplémentaires accordés au titre de l'article 1 du protocole d'accord du 31 décembre 2008", "la mesure salariale prévue par l'article 1 du Protocole d'accord du 10 avril 2013 modifié en 2015" sont supprimées.

- L'article 1-2 du protocole d'accord du 6 octobre 2020 instaurant un régime dérogatoire à la durée minimale de travail prévue par l'article L. 3123-27 du Code du travail dans certains secteurs d'activité du régime général de Sécurité sociale est modifié comme suit :

« Dans les structures visées ci-dessus, la durée minimale de travail des salariés recrutés à temps partiel, est fixée à 10 heures hebdomadaires, sauf pour certains métiers dont la nature de l'activité, et les conditions de leur exercice, justifient une durée minimale différente.
Il s'agit des métiers suivants :

Métiers	Durée minimale de travail hebdomadaire
Cadre médical Cadre de santé Cadre éducatif Conseiller professionnel Rééducateur	2 heures
Infirmier Manipulateur en électroradiologie Personnel médico-technique B Personnel d'éducation technique B Chargé d'intervention sociale (grille des employés et cadres)	4 heures

Lorsque la répartition des horaires de travail se fait sur une période supérieure à la semaine, la durée minimale hebdomadaire s'apprécie en moyenne sur la période de référence.
Les présentes dispositions ne remettent pas en cause la situation des salariés recrutés antérieurement à leur entrée en vigueur. »

- Au premier paragraphe de l'article 11 de l'avenant du 30 septembre 1977 pour les médecins salariés des établissements ou centres d'examens de santé gérés par les organismes de sécurité sociale, les termes « par une classification annexée au présent avenant » sont remplacés par « par l'accord de classification en vigueur ».
- Au dernier paragraphe de l'article 11 de l'avenant du 30 septembre 1977 pour les médecins salariés des établissements ou centres d'examens de santé gérés par les organismes de sécurité sociale, les termes « Le coefficient maximum de l'emploi est

majoré des points de compétences attribués soit au titre du diplôme de spécialisation obtenu, soit au titre des fonctions d'encadrement exercées » sont supprimés.

- Le dernier paragraphe de l'article 3.1 de l'annexe au protocole d'accord du 1er février 2008 sur l'exercice du droit syndical « La mesure d'attribution ne doit pas conduire à dépasser le coefficient maximum du niveau de qualification du salarié, et la garantie ne peut dès lors jouer que dans la limite de ce coefficient maximum. » est supprimé.

- L'article 2 du 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 est modifié comme suit :

« Article 2 – Montant et modalités de versement
Les salariés visés à l'article 1 bénéficient de 68 points dit « Ségur de la Santé ». Ces points sont versés sur 12 mois. Ils suivent l'évolution de la valeur du point.
Ils sont versés proportionnellement au temps de travail quand le bénéficiaire exerce pour une durée inférieure au temps plein.
Pour les salariés exerçant dans plusieurs structures, le montant est calculé au prorata du temps accompli dans l'une des structures mentionnées à l'article 1er.
Cet élément versé tous les mois, est calculé selon les modalités applicables à la rémunération de base.
Les points Ségur de la santé sont exclus de l'assiette de calcul des éléments de salaire prévus par la convention collective nationale de travail du 8 février 1957. »

- L'article 2 du 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 est modifié comme suit :

«Article 2 – Montant et modalités de versement
Les salariés visés à l'article 1 bénéficient de 32 points dit « Ségur de la Santé ». Ces points sont versés sur 12 mois. Ils suivent l'évolution de la valeur du point.
Ils sont versés proportionnellement au temps de travail quand le bénéficiaire exerce pour une durée inférieure au temps plein.
Pour les salariés exerçant dans plusieurs structures, le montant est calculé au prorata du temps accompli dans l'une des structures mentionnées à l'article 1.
Cet élément versé tous les mois, est calculé selon les modalités applicables à la rémunération de base.
Les points Ségur de la santé sont exclus de l'assiette de calcul des éléments de salaire prévus par la convention collective nationale de travail du 8 février 1957. »

- L'article 2 du protocole d'accord du 26 novembre 2021 relatif à la revalorisation des métiers des personnels soignants, médicotechniques et de rééducation des établissements et services sanitaires et médico-sociaux des UGECAM est modifié comme suit :

« Article 2 – Montant du complément de rémunération et emplois concernés

Les salariés occupant l'un des emplois visés dans le tableau ci-dessous, bénéficient de points dit « Ségur de la Santé » conformément au barème suivant :

Emplois	Nombre de points Ségur de la santé
Infirmier	7 points
Cadre de santé	7 points
Masseur Kinésithérapeute	7 points
Orthophoniste	7 points
Aide-soignant	7 points
Auxiliaire de puériculture	3 points
Ergothérapeute	3 points
Psychomotricien	3 points
Diététicien	3 points
Manipulateur en radiologie	3 points
Technicien de laboratoire	3 points
Technicien d'exploration/de consultation	3 points
Orthoprothésiste	3 points
Pédicure/podologue	3 points
Préparateur en pharmacie	3 points
Orthoptiste	3 points

- L'article 3 du protocole d'accord du 26 novembre 2021 relatif à la revalorisation des métiers des personnels soignants, médicotechniques et de rééducation des établissements et services sanitaires et médico-sociaux des UGECAM est modifié comme suit :

«Article 3 - Modalités de versement du complément de rémunération
Les points Ségur de la santé sont versés sur 12 mois. Ils sont versés proportionnellement au temps de travail quand le bénéficiaire exerce pour une durée inférieure au temps plein.
Pour les salariés exerçant dans plusieurs structures, le montant est calculé au prorata du temps accompli dans l'une des structures mentionnées à l'article 1.
Cet élément versé tous les mois, est calculé selon les modalités applicables à la rémunération de base.
Les points Ségur sont exclus de l'assiette de calcul des éléments de salaire prévus par la convention collective nationale de travail du 8 février 1957.
Ces points sont cumulables avec les points Ségur de la santé prévus par les protocoles du 8 décembre 2020 et du 7 septembre 2021. ».

- L'article 2 du 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 est modifié comme suit :

« Article 2 – Montant et modalités de versement
Les salariés visés à l'article 1 bénéficient de 32 points dit « Ségur de la Santé » Ces points sont versés sur 12 mois. Ils suivent l'évolution de la valeur du point.
Ils sont versés proportionnellement au temps de travail quand le bénéficiaire exerce pour une durée inférieure au temps plein.
Pour les salariés exerçant dans plusieurs structures, le montant est calculé au prorata du temps accompli dans l'une des structures mentionnées à l'article 1.
Cet élément versé tous les mois, est calculé selon les modalités applicables à la rémunération de base.
Les points Ségur de la santé sont exclus de l'assiette de calcul des éléments de salaire prévus par la convention collective nationale de travail du 8 février 1957. »

- L'article 2 du 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 est modifié comme suit :

« Article 2 – Montant et modalités de versement
Le montant brut global de la prime à répartir entre les professionnels visés à l'article 1 correspond aux crédits accordés à ce titre aux établissements sanitaires.
La totalité des crédits accordés à ce titre est exclusivement réservée à la revalorisation des professionnels concernés.
Les points Ségur de la santé sont versés sur 12 mois, proportionnellement au temps de travail quand le bénéficiaire exerce pour une durée inférieure au temps plein.
Pour les salariés exerçant dans plusieurs structures, le montant dudit complément est calculé au prorata du temps accompli dans l'une des structures mentionnées à l'article 1.
Cet élément, versé tous les mois, est calculé selon les modalités applicables à la rémunération de base.
Les points Ségur de la santé sont exclus de l'assiette de calcul des éléments de salaire prévus par la convention collective nationale de travail du 8 février 1957. »

- L'article 2 du 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 est modifié comme suit :

« Article 2 - Montant et modalités de versement
Les salariés visés à l'article 1 bénéficient de 32 points dit « Ségur de la Santé ». Ces points sont versés sur 12 mois. Ils suivent l'évolution de la valeur du point.
Ils sont versés proportionnellement au temps de travail quand le bénéficiaire exerce pour une durée inférieure au temps plein.
Pour les salariés exerçant dans plusieurs structures, le montant est calculé au prorata du temps accompli dans l'une des structures mentionnées à l'article 1er.
Cet élément versé tous les mois, est calculé selon les modalités applicables à la rémunération de base.
Les points Ségur sont exclus de l'assiette de calcul des éléments de salaire prévus par la convention collective nationale de travail du 8 février 1957. »