

Protocole d'accord relatif à la classification des emplois et au dispositif de rémunération du personnel de direction

Entre, d'une part,

- l'Union des caisses nationales de sécurité sociale, représentée par sa directrice, Isabelle Bertin, dûment mandatée à cet effet par le comité exécutif des directeurs, en date du 10 janvier 2024 et, d'autre part,

- les organisations syndicales soussignées,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

L'Ucanss et les organisations syndicales nationales représentatives des personnels de direction se sont réunies dans le cadre des dispositions de l'article L. 2241-15 du Code du travail pour examiner l'évolution de la classification des emplois et du dispositif de rémunération des personnels de direction, objet du protocole d'accord du 22 juillet 2005.

Un état des lieux préalable a été réalisé. Il a fait consensus sur la nécessité de réviser le système actuel, inchangé depuis cette date, de telle sorte qu'il soit davantage en adéquation avec l'évolution des métiers et des responsabilités.

Les objectifs poursuivis dans le cadre de cette négociation sont les suivants :

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

C'est sur cette base que les parties signataires ont adopté les dispositions suivantes :

TITRE I – DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Article 1 – Champ d'application

Le présent protocole d'accord relatif à la classification des emplois et au dispositif de rémunération s'applique à l'ensemble des personnels régis par la Convention collective nationale de travail du 18 septembre 2018 des agents de direction des organismes du Régime général de sécurité sociale.

TITRE II – DISPOSITIONS RELATIVES A LA CLASSIFICATION

Article 2 - Classification du personnel de direction

Les emplois exercés par les personnels de direction sont classés sur quatre niveaux hiérarchiques établis sur la base des critères suivants :

- La nature de la fonction occupée ;
- L'organisme d'exercice de la fonction.

2.1 - Fonctions du personnel de direction

Les fonctions de direction exercées par les agents de direction sont les suivantes :

- Directrice, directeur ;
- Directrice comptable et financière, directeur comptable et financier ;
- Directrice adjointe, directeur adjoint ;
- Sous-directrice, sous-directeur.

2.2– Niveaux de qualification du personnel de direction

Les fonctions exercées par le personnel de direction sont classées sur quatre niveaux de qualification :

- Les fonctions de directrice, directeur d'organisme relèvent du niveau 4 ;
- Les fonctions de directrice comptable et financière, de directeur comptable et financier relèvent du niveau 3 ;
- Les fonctions de directrice adjointe, directeur adjoint relèvent des niveaux 2 ou 3 ;
- Les fonctions de sous-directrice, sous-directeur relèvent des niveaux 1, 2 ou 3.

Le positionnement de l'agent de direction sur le niveau de qualification dépend :

- Du périmètre des missions confiées et de l'étendue de ses responsabilités, qui s'apprécie notamment au regard des processus pilotés, des charges managériales, de transformation et partenariales afférentes ;
- Du niveau de délégation et d'autonomie, caractérisable notamment au regard de son rattachement hiérarchique et sa participation aux instances dirigeantes (notamment comité de direction, conseil d'administration ou conseil), de l'organisme ;
- De l'exercice des fonctions managériales et/ou de direction de projet et/ou expertales.

Le positionnement des directrices adjointes et directeurs adjoints d'une part, et des sous directrices et sous directeurs d'autre part, sur les différents niveaux, est établi par la directrice ou le directeur de l'organisme dans le cadre des moyens budgétaires alloués à l'organisme dans le respect des critères supra, sans préjudice des garanties prévues à l'article 9 du présent accord.

2.3 - Classement des organismes

Les organismes du Régime général de Sécurité sociale sont classés en trois catégories, dénommés A, B, et C, sur la base suivante :

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

Le fait d'appartenir à un même département n'implique pas pour les organismes concernés une identité de catégorie de classement.

Ce classement est réalisé sur la base de critères quantitatifs d'activité, propres à chaque branche de législation, et permettant de positionner dans une série continue chaque organisme, l'un par rapport à l'autre. Cette série continue est actualisée tous les ans par chaque caisse nationale et transmise à l'Ucanss.

La répartition des organismes dans chaque catégorie définie ci-dessus est réalisée tous les ans par l'Ucanss, à partir des séries continues par branche qui lui sont communiquées au 31 mai de chaque année au plus tard, par chaque organisme national pour l'exercice précédent.

Le tableau actualisé de la répartition des organismes dans chaque catégorie est entériné annuellement par le Comité exécutif de l'Ucanss, communiqué aux Caisses nationales, et diffusé à l'ensemble des organismes ainsi qu'à l'ensemble des organisations syndicales nationales représentatives du personnel de direction.

Si, du fait de son positionnement dans la série continue, un organisme change de catégorie et que ce changement se trouve confirmé pendant deux années consécutives après la première constatation, le changement prend effet au 1er juillet de l'exercice N + 3, l'exercice N étant celui dont les résultats font apparaître pour la première fois un changement de catégorie.

A cette date :

- Dans le cas où le changement s'opère dans une catégorie supérieure, l'agent de direction bénéficie immédiatement du nouveau coefficient ;
- Dans le cas où le changement s'opère dans une catégorie inférieure, l'agent de direction en place au moment du changement, conserve sa rémunération telle que définie à l'article 3.2 du présent accord, ainsi que la plage d'évolution salariale correspondante.

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

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

TITRE III - DISPOSITIF DE RÉMUNÉRATION

Article 3 - Rémunération des personnels de direction

La rémunération de base est égale au produit du coefficient de fonction par la valeur du point.

Article 3.1 - Composantes de la rémunération

La rémunération est composée des éléments suivants :

- Un coefficient de fonction correspondant aux niveaux de qualification tels que définis à l'article 2.2 du présent accord ;
- Des points d'évolution, non automatiques et pérennes, dans le cadre de la plage d'évolution salariale du niveau définie par l'article 3.2 et dans les conditions prévues par l'article 3.3 du présent accord ;
- Une part variable destinée à reconnaître la performance dans ses dimensions individuelle et collective, dans les conditions définies par l'article 3.4 du présent accord ;
- Des points de cadres dirigeants, dans les conditions définies par le protocole d'accord du 24 avril 2002 ;
- Des points de responsabilités supplémentaires, dans les conditions définies par l'article 3.6 du présent accord.

Article 3.2 - Échelle des coefficients

Tout niveau de qualification visé à l'article 2.2 du présent accord comporte un coefficient minimum dénommé « de fonction » et un coefficient maximum, chacun exprimés en points.

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

L'échelle des coefficients est la suivante :

Catégorie A

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

Catégorie B

Niveau	Coefficient de fonction	Coefficient maximum
Niveau 4	974	1330
Niveau 3	842	1160
Niveau 2	768	1070
Niveau 1	731	1030

Catégorie C

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

Tous les coefficients de fonction du niveau 1 peuvent s'appliquer dans les organismes du Régime général de catégorie A, B et C.

Article 3.3 – Modalités de progression au sein des plages d'évolution salariales

La progression dans la plage d'évolution salariale au sein du niveau s'opère sous l'effet de la prise en compte de la maîtrise progressive et constatée de la fonction.

L'évaluation de la maîtrise progressive et constatée de la fonction est formalisée à l'occasion de l'entretien tel que prévu à l'article 4.

Le montant de chaque attribution est exprimé en points entiers.

Dans la limite de la plage d'évolution salariale telle que définie à l'article 3.2, ce montant correspond au minimum à 25 points pour les directeurs et 20 points pour les autres agents de direction.

La décision concernant l'attribution éventuelle de points est prise par la ou les directrices ou le(s) directeur(s) de la caisse(s) nationale(s) concernée(s) pour la directrice ou le directeur, et par la directrice ou le directeur pour les autres agents de direction. Toutefois, s'agissant de la directrice comptable et financière ou du directeur comptable et financier, la décision est prise en concertation avec la (ou les) caisse(s) nationale(s) concernée(s).

En cas d'accès à un emploi dont le coefficient de fonction est supérieur à celui de l'emploi précédemment occupé, les points d'évolution salariale acquis sont supprimés.

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

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

Article 3.4 - Part variable

Le personnel de direction est éligible à une part variable, destinée à rétribuer l'atteinte d'objectifs de la branche de législation d'appartenance, d'objectifs de l'organisme, et/ou d'objectifs individuels.

L'entretien tel que défini à l'article 4 doit permettre d'évoquer les éléments nécessaires à l'attribution éventuelle de la part variable sur la base des objectifs fixés.

La part variable est calculée en fonction de la rémunération de base, à laquelle s'ajoutent les points d'évolution salariale attribués dans la plage d'évolution définie à l'article 3.3 du présent texte.

Elle peut atteindre jusqu'à un mois et demi de la rémunération mentionnée dans le paragraphe précédent pour le directeur ou la directrice, et jusqu'à un mois pour les autres agents de direction.

Les points visés à l'article 2 du protocole d'accord du 24 avril 2002 relatif au personnel de direction ainsi que les points supplémentaires visés à l'article 3.6 du présent accord ne sont pas inclus dans l'assiette de calcul de la part variable.

Elle est versée en une fois, au titre d'une année considérée.

Elle est fixée par la ou les directrices ou le(s) directeur(s) de la (ou les) caisse(s) nationale(s) concernée(s) pour la directrice ou le directeur, et par la directrice ou le directeur pour les autres agents de direction. S'agissant de la directrice comptable et financière ou du directeur

KS 2 A *
BV
B5

comptable et financier, la décision est prise en lien avec la (ou les) caisse(s) nationale(s) concernée(s).

Article 3.5 – Expérimentation d'une procédure d'examen personnalisé

Sans préjudice du rôle qui incombe aux organisations syndicales, il est instauré, à titre expérimental, pour une durée de 5 ans, une procédure de demande d'examen de sa situation salariale pour tout agent de direction. Elle est distincte du dispositif de médiation prévu à l'article 7 du présent accord.

Dans ce cadre, l'agent de direction peut saisir par écrit la directrice ou le directeur de l'organisme d'une demande de réexamen de sa situation au regard des mesures salariales.

À l'issue de ce réexamen donnant lieu à réponse écrite, et en cas de persistance du différend, l'agent de direction peut formuler un recours auprès de la directrice ou du directeur de la caisse nationale ou de sa ou son représentant(e). L'avis émis revêt un caractère consultatif. Cet avis écrit et confidentiel est transmis à la directrice ou au directeur ainsi qu'à l'agent de direction ayant initié la saisine.

Le nombre de sollicitations reçues et la nature des avis rendus dans le cadre de cette procédure sont intégrés au bilan du présent protocole présenté annuellement aux organisations syndicales nationales représentatives sur le champ du personnel de direction.

Article 3.6 - Points de responsabilités supplémentaires

L'agent de direction exerçant des responsabilités supplémentaires, qu'il s'agisse de cumuls de fonctions de direction dans des entités juridiques distinctes ou l'exercice de responsabilités spécifiques, se voit attribuer des points, dans une fourchette de 30 à 80 points, permettant de prendre en compte la diversité des niveaux de responsabilités et de complexité des fonctions concernées.

Le montant de chaque attribution est exprimé en points entiers. Ces points ne s'imputent pas sur la plage d'évolution salariale telle que visée à l'article 3.2 et sont versés tant que les responsabilités supplémentaires se trouvent effectivement assumées.

En tout état de cause, la limite maximale d'attribution de points de responsabilités supplémentaires est égale à 120 points, quel que soit le nombre de situations y ouvrant droit.

Les Caisses nationales communiquent à l'Ucanss, tous les ans, un état récapitulatif au 31 décembre de l'exercice de la totalité des situations de responsabilités supplémentaires comprenant la liste des bénéficiaires et les montants individuels attribués.

Un bilan annuel est adressé par l'Ucanss aux organisations syndicales nationales représentatives sur le champ du personnel de direction.

Le tableau en annexe 1 vise à indiquer des repères pour l'attribution des points relevant des articles 3.6.1 et 3.6.2.

KS NL AB BV
X BG

Article 3.6.1 - Cumuls de fonction dans des entités juridiques distinctes

Le surcroît de responsabilités des agents de direction exerçant leurs fonctions simultanément dans plusieurs organismes de Sécurité sociale donne lieu à l'attribution de points supplémentaires dans la limite de 80 points.

À la condition qu'ils assurent effectivement des responsabilités de direction dans plusieurs organismes, ces points de responsabilités de direction multiples sont attribués aux directrices et directeurs, directrices adjointes et directeurs adjoints, directrices comptables et financières et directeurs comptables et financiers ou sous-directrices ou sous-directeurs.

Le nombre de points attribués est déterminé en concertation entre les directrices et directeurs des Caisses nationales dont relèvent les organismes concernés.

Article 3.6.2 - Exercice de responsabilités supplémentaires spécifiques

L'agent de direction ayant accepté d'assurer des responsabilités spécifiques supplémentaires, à l'initiative de la (ou les) caisse(s) nationale(s) concernée(s) peut se voir attribuer des points supplémentaires, entre 30 et 80 points.

Entrent notamment dans cette catégorie, les missions nationales confiées par la ou les directrices ou le(s) directeur(s) de la (ou les) caisse(s) nationale(s) concernée(s)

L'agent de direction exerçant des responsabilités spécifiques supplémentaires de direction dans une activité à caractère sanitaire ou social offrant une prestation directe au public se voit attribuer des points supplémentaires, entre 30 et 80 points.

Les points de responsabilités supplémentaires spécifiques sont attribués par l'autorité à l'origine de la situation.

Article 3.7 - Autres éléments de rémunération

Une gratification annuelle égale au salaire normal du dernier mois de chaque année est attribuée au personnel de direction. Elle est payable au plus tard le 31 décembre de l'année en cours.

A l'occasion des vacances, il est attribué au personnel de direction une allocation égale à un mois payable en deux versements, le premier d'une moitié du salaire fixe brut du mois de mai, le second d'une moitié du salaire fixe brut du mois de septembre. En bénéficie tout agent de direction dont le contrat n'est pas résolu ou suspendu pour le premier versement le 31 mai, pour le second le 30 septembre.

Le personnel de direction bénéficie en outre des primes ou indemnités attribuées à titre exceptionnel à l'ensemble du personnel des organismes du Régime général de Sécurité sociale.

Des accords annexes fixent les modalités de calcul et les taux ou montants des indemnités tels que les remboursements de frais de transport, l'indemnité de manquement de fonds au profit des directeurs comptables et financiers et des fondés de pouvoir relevant de la convention collective nationale de travail du 18 septembre 2018, prévue par le protocole d'accord du 10 mars 2023, etc.

TITRE IV – ÉVALUATION, ACCOMPAGNEMENT ET DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES

Article 4 - Entretien annuel d'évaluation et d'accompagnement

L'entretien annuel comporte une dimension d'évaluation et d'accompagnement.

Tout agent de direction bénéficie chaque année d'une évaluation. Cette évaluation prend la forme d'un entretien ayant pour finalité, à partir d'éléments précis, objectifs, observables et mesurables d'évaluer les compétences mises en œuvre, d'apprécier le niveau de la maîtrise de la fonction, l'atteinte des résultats et de recueillir les attentes des agents de direction, notamment en matière de formation professionnelle.

L'entretien porte notamment sur les aspects suivants :

- La façon dont la fonction a été exercée au cours de l'année écoulée et la fixation d'objectifs de progrès pour l'année à venir ;
- L'évaluation du niveau de maîtrise de la fonction, réalisée sur la base des résultats de l'organisme et des compétences mises en œuvre dans sa fonction par l'agent de direction dans ses dimensions de porteur de la performance opérationnelle, économique et sociale, porteur des transformations et de l'ouverture sur son environnement, ainsi que de son degré d'implication ;
- Le degré d'atteinte des objectifs particuliers donnant lieu au bénéfice éventuel de la part variable telle que définie à l'article 3.4 et la fixation de nouveaux objectifs particuliers.

L'entretien aborde également les questions liées à la conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle, les modalités d'organisation du travail et la charge de travail, ainsi que le travail à distance si l'agent de direction en bénéficie.

Il donne lieu à l'identification éventuelle des compétences professionnelles à développer, en précisant les modalités concrètes en termes de moyens à mettre en œuvre, ainsi qu'à l'établissement le cas échéant d'un plan personnel de formation ou d'un projet de mobilité, en fonction des besoins de l'Institution et des souhaits de l'agent de direction.

L'entretien donne lieu à une programmation, une préparation sur la base d'un support préalablement communiqué et comportant les points à évoquer lors de l'entretien, et à l'établissement d'un document écrit, sur lequel l'intéressé peut porter ses remarques.

La directrice ou le directeur d'organisme est évalué par la (ou les) directrice (s) ou le (ou les) directeur(s) de la (ou les) Caisse(s) nationale(s) concernée(s) ou sa/son délégué(e).

Les autres agents de direction sont évalués par la directrice ou le directeur de l'organisme.

Toutefois, s'agissant de la directrice comptable et financière ou du directeur comptable et financier, l'évaluation des aspects relatifs à la fonction comptable relève de la (ou les) caisse(s) nationale(s) concernée(s).

Par ailleurs, il est rappelé que tout agent de direction bénéficie du dispositif de l'entretien professionnel relevant au niveau conventionnel du protocole d'accord du 19 décembre 2019 étendant au personnel de direction des organismes du Régime général de la Sécurité sociale les dispositions du protocole d'accord relatif aux conséquences de la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel sur la formation professionnelle des personnels des organismes du Régime général de Sécurité sociale.

KS W A BV* B6

À ce titre, l'entretien professionnel doit permettre d'envisager les perspectives d'évolution professionnelle, notamment en termes de qualification et d'emploi. Il est distinct de l'entretien annuel d'évaluation et d'accompagnement.

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

TITRE V - MOBILITÉ

Article 5- Encouragement à la mobilité

Article 5.1 - Définition de la mobilité

La mobilité professionnelle, au sens du présent accord, est celle qui concourt par un enrichissement de l'expérience et des compétences professionnelles des personnels de direction à l'amélioration du service rendu aux usagers.

Les mesures prévues au présent titre s'appliquent aux personnels de direction qui, dans le cadre d'une vacance de poste publiée par l'Ucanss font preuve d'une mobilité matérialisée par un changement d'organisme employeur.

En outre, une fois la mobilité réalisée, les personnels de direction concernés ne peuvent obtenir une nouvelle application des avantages définis ci-dessous, à l'occasion d'une mobilité ultérieure, que s'ils ont occupé leur fonction pendant une durée minimale de trois ans.

Toute vacance de poste des personnels de direction doit obligatoirement être déclarée à l'Ucanss par chacun des organismes.

L'Ucanss est chargée d'en assurer la publication conformément à la mission d'intérêt général qui lui est dévolue.

Article 5.2 - Mesures d'accompagnement en termes de rémunération

Les mesures définies au présent article s'appliquent aux agents de direction qui, dans le cadre d'une vacance de poste publiée par l'Ucanss, font preuve d'une mobilité géographique et/ou inter organisme.

Lorsque l'agent de direction a exercé au moins trois ans dans les fonctions précédentes, il bénéficie, dès sa prise de fonction, d'une rémunération supérieure d'au moins 5% à celle résultant de son ancien coefficient et des points d'évolution salariale acquis.

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

Dans les autres situations, lorsque le coefficient de fonction du nouvel emploi n'est pas supérieur à celui de l'emploi précédent, la rémunération de l'agent de direction résultant de son coefficient de fonction et des points d'évolution salariale acquis est, en tout état de cause, maintenue.

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

TITRE VI – QUALITÉ DE VIE ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL

Article 6 – Prévention des risques professionnels

Les agents de direction sont les promoteurs et les garants d'une culture de prévention des risques professionnels et de l'amélioration des conditions de travail au sein de leur organisation. Par ailleurs, Il est établi que la qualité de vie et les conditions de travail (QVCT) des agents de direction ont un impact direct sur leur efficacité, leur santé et le bon fonctionnement global de l'organisation. À ce titre, des dispositifs spécifiques de prévention et de formation visant à prévenir les risques psychosociaux auxquels les agents de direction peuvent être exposés dans l'exercice de leurs fonctions seront mis en place.

Les données sur ces dispositifs sont intégrées au bilan annuel prévu au premier alinéa de l'article 15 du présent protocole.

Article 7- Médiation professionnelle

Dans un objectif de prévention des risques psycho-sociaux et du fait du positionnement particulier des agents de direction dans les organisations de travail, l'employeur et les organisations syndicales rappellent l'intérêt du recours à la médiation professionnelle pour les différends intervenant dans le travail. Dans ce cadre, il est instauré, sous l'égide de l'Ucanss, un dispositif de médiation professionnelle. Dans les situations de malaise professionnel, de difficultés interpersonnelles ou de conflits susceptibles d'apparaître au sein des équipes de direction des organismes de sécurité sociale, ce dispositif peut être sollicité par les personnels de direction.

Le médiateur peut intervenir dans le cadre d'une situation dégradée ou de manière préventive. Il ajuste sa pratique en fonction du contexte rencontré selon des modalités à proposer.

TITRE VII – ÉGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES DANS LES FONCTIONS DE DIRECTION

Article 8– Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les fonctions de direction

Les organisations syndicales nationales représentatives sur le champ du personnel de direction et l'employeur réaffirment leur engagement en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes à tous les niveaux, et notamment dans les fonctions de direction. Cet engagement vise à garantir une égalité réelle dans l'accès aux responsabilités managériales, dans l'évolution de carrière, la rémunération, et les conditions de travail des agents de direction.

L'objectif est de promouvoir une mixité équilibrée dans les postes de direction, en luttant contre toute forme de discrimination liée au genre et en favorisant un accès équitable aux opportunités professionnelles pour les femmes et les hommes.

Les actions entreprises dans le cadre du protocole d'accord du 22 février 2022 étendant aux agents de direction les dispositions du protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ont permis d'aboutir à une représentation équilibrée des femmes et des hommes dans les fonctions d'agents de direction, à l'exception des fonctions de pleine direction au sein desquelles les femmes restent sous-représentées. Aussi, afin de

KS W AA BV ✖
BS

favoriser l'égal accès des femmes aux fonctions de directrices il est mis en place les actions suivantes :

- des actions de communication régulière en faveur des candidatures féminines aux fonctions de directrices ;
- à titre expérimental, un dispositif d'accompagnement formation visant à accompagner les agents de direction femmes vers les fonctions de pleine direction.

Le bilan annuel du présent protocole aux organisations syndicales nationales représentatives sur le sur le champ du personnel de direction inclut des données permettant le suivi de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

TITRE VIII - DISPOSITIONS TRANSITOIRES

Article 9 - Opération de transposition

L'application des nouveaux coefficients de fonction se fait selon le principe de fongibilité des points d'évolution salariale pour les agents de direction en place à la date d'entrée en vigueur du présent accord.

Ainsi, pour chaque agent de direction, il convient de comparer :

- le coefficient [A] : coefficient de fonction + points d'évolution salariale + la mesure salariale prévue par le protocole d'accord du 10 avril 2013 et le protocole d'accord du 15 septembre 2015 traduite en point et arrondie à l'entier supérieur, selon les dispositions applicables antérieurement à l'entrée en vigueur du présent accord ;

et

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

Si [A] est supérieur à [B], le différentiel est traduit en points d'évolution salariale.

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

Au moment d'opérer la transposition, la mesure salariale prévue à l'article 1 du protocole d'accord du 10 avril 2013 et du protocole d'accord du 15 septembre 2015 relatif à la rémunération dans les organismes du Régime général de Sécurité sociale est intégrée dans les coefficients de qualification visés au présent accord et ne s'appliquent plus aux agents de direction relevant de la convention collective du 18 septembre 2018.

Dans le cas où l'agent de direction bénéficie de points attribués à titre individuel, ceux-ci s'imputent également sur la plage d'évolution salariale, à l'exception des points visés à l'article 3.6 du présent accord et à la prime de cadre dirigeant.

Lors de la transposition, et notamment pour le positionnement visé à l'article 2.2 du présent accord, les garanties suivantes sont apportées aux agents de direction :

- En tout état de cause, la nouvelle classification ne peut en aucun cas entraîner une diminution du salaire brut normal antérieur des agents de direction.
- Le processus de repositionnement ne peut en aucun cas conduire à l'attribution d'un niveau inférieur au niveau antérieur des agents de direction.
- Les agents de direction conservent, au minimum, leur niveau hiérarchique actuel.

TITRE IX - DISPOSITIONS DIVERSES

Article 10 - Corps de mission

Article 10.1 - Objet du corps de mission

Le corps de mission répond à des besoins d'intérêt commun d'études transversales ou destinées à éclairer ou accompagner un changement programmé par une caisse nationale, de soutien logistique, ou de coopération technique, dans le domaine de la protection sociale au sens large.

La gestion du corps de mission est confiée à l'Ucanss dans le respect des dispositions ci-dessous.

Article 10.2 - Modalités de fonctionnement du corps de mission

Le corps de mission comprend un maximum de dix postes annuels.

Seuls les agents de direction en activité peuvent réaliser une mission donnée.

Les propositions de missions sont établies tant par les Caisses nationales et l'EN3S, que par des demandes externes à l'Institution, et portées régulièrement à la connaissance des personnels de direction par l'Ucanss.

La durée d'une mission est d'au moins six mois, sans pouvoir, sauf exception dûment justifiée, excéder deux ans.

Les agents de direction, qui réalisent une mission, se trouvent rattachés administrativement à leur dernier organisme employeur, qui continue à les rémunérer dans les mêmes conditions qu'antérieurement à leur entrée dans le corps de mission, le corps de mission opérant le remboursement de ces sommes pendant la durée de la ou des missions confiées.

Une convention de mission est signée entre l'Ucanss, l'agent de direction concerné et l'organisme employeur.

Les dispositions conventionnelles sont applicables aux personnels de direction exerçant leur activité dans le corps de mission. En outre, une indemnisation des frais découlant des missions confiées est assurée selon des modalités fixées dans la convention de mission.

Durant la réalisation de la mission, un suivi régulier est assuré par l'organisme à l'origine de l'étude demandée.

L'agent de direction peut, durant sa mission suivre des formations, et bénéficier de mesures telles que bilan de compétence, coaching, ...

La nature de la mission confiée et ses résultats sont inscrits dans le cursus de carrière de l'agent de direction concerné.

Six mois avant la fin de la mission, la Caisse nationale concernée examine les conditions et modalités de réintégration dans la branche de législation de la personne concernée.

Un bilan du corps de mission est réalisé chaque année par l'Ucanss et présenté aux organisations syndicales nationales représentatives sur le champ du personnel de direction.

Article 10.2 bis - Dispositif d'affectation temporaire au corps de mission

En complément des dispositions précédentes, il est institué la possibilité pour un agent de direction exerçant son activité dans un organisme d'outre-mer de bénéficier d'une affectation temporaire au sein du corps de mission de l'Ucanss dans le cas où aucun autre poste correspondant à son profil n'est pas disponible au moment de sa demande de mobilité vers l'hexagone.

Cette affectation temporaire a pour objectif de permettre à l'agent de direction de maintenir une activité professionnelle tout en facilitant sa transition vers un poste pérenne dans l'hexagone.

L'affectation temporaire ne peut excéder une durée de six mois. Durant cette période, l'agent de direction se voit confier des missions spécifiques dans les mêmes conditions que celles prévues à l'article 10.2 du présent accord.

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

Article 10.3 - Financement du corps de mission

Le financement du corps de mission est assuré par un fonds mutualisé, intégré dans le budget de l'Ucanss, alimenté par chaque Caisse nationale, et par les recettes des institutions, associations ou sociétés, pour le compte desquelles les missions sont exercées.

Article 11- Base de données

Les données nominatives professionnelles et le cursus de carrière sont contenus dans une banque de données relatives aux personnels de direction placée sous la responsabilité de la directrice ou du directeur de l'Ucanss. Tout agent de direction est tenu de fournir les informations correspondantes et de porter à la connaissance de l'Ucanss toute modification de sa situation.

Ces données constituent la base des informations à utiliser dans le cadre du processus de désignation des cadres dirigeants.

La banque des données relatives aux personnels de direction est actualisée au fur et à mesure des vacances de postes et de toute information portée à la connaissance de l'Ucanss.

L'Ucanss communique chaque année, pour information, complément et/ou rectification éventuelle, à chaque agent de direction ou personne inscrite sur la liste d'aptitude l'état des informations nominatives et professionnelles qu'elle détient la concernant.

La gestion de l'ensemble de ces données s'effectue dans le respect de la réglementation des normes législatives et réglementaires édictées dans le domaine de l'informatique et des libertés.

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

Article 12 – Incidences du présent protocole d'accord sur certaines dispositions conventionnelles

Les incidences de la mise en vigueur du présent accord sur certaines dispositions conventionnelles font l'objet de l'annexe 2.

TITRE XI - DISPOSITIONS FINALES

Article 13 - Date d'application

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

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

- Mesure effective pour l'année 2024 s'agissant de la part variable : versement du différentiel entre le montant attribué au titre de l'année 2024 et celui relevant de l'application des modalités de l'article 3.4 du présent accord ;
- Évolutions et conséquences sur la situation individuelle des agents de direction effectives au 1^{er} juillet 2025 :
 - o Grilles, nombre et répartition des organismes dans les catégories sur la base du classement issu de l'activité 2024,
- Mesures effectives dans le cadre des campagnes 2025 :
 - o Évolution des modalités de l'entretien d'évaluation et accompagnement de carrière visée à l'article 4 du présent accord ;
 - o Expérimentation de la procédure d'examen personnalisé visée à l'article 3.5 du présent accord.

Article 14 – Dispositions diverses

Le présent accord est conclu à durée indéterminée. Il se substitue à compter de sa date d'entrée en vigueur au protocole d'accord du 22 juillet 2005 relatif à la classification des emplois et au dispositif de rémunération des personnels de direction qui est abrogé.

Parallèlement, dès l'entrée en vigueur du présent accord, toutes dispositions qui lui sont contraires, sont de nul effet.

Il s'applique sous réserve de l'agrément prévu à l'article L. 123-1 du Code de la Sécurité sociale et ne vaut en aucun cas engagement unilatéral de l'employeur.

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

Article 15– Suivi de l'accord

Un bilan de l'application des dispositions du présent accord par branche de législation est réalisé annuellement par l'Ucanss et présenté aux organisations syndicales nationales représentatives sur le champ du personnel de direction.

Les parties conviennent de se rencontrer dans un délai de six mois suivant la conclusion du présent accord afin d'échanger sur les indicateurs à prendre en compte pour le bilan prévu au 1^{er} alinéa.

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

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

Article 16 – Révision et dénonciation

Les organisations syndicales nationales représentatives du personnel de direction, et l'employeur 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.






Les parties conviennent de se rencontrer au cours de l'année 2027, afin d'établir un bilan de son application et 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.

Fait à Montreuil, le 22 novembre 2024

Au siège de l'Ucanss
6 rue Elsa Triolet
93100 Montreuil


Isabelle Bertin
Directrice

C.F.D.T.	<p>Pour le Snpdos - CFDT</p> <p>D^r Senoussi Kaouma </p>
C.F.E.-C.G.C.	<p>Pour le SNPDOS CFE - CGC</p> <p>M. DISPOY </p>
C.F.T.C.	<p>Pour le SNPDOS - CFTC</p> <p> Benat Valberg</p>
UNSA	<p>Pour l'UNSA ADOS</p> <p>VINCENT LEPRIENCE </p>
C.G.T.-F.O.	<p>SNFCOS</p> <p> BRUNO GASPARINI</p>

ANNEXE 1
REPERES POUR L'ATTRIBUTION DES POINTS RELEVANT DES ARTICLES 3.6.1 ET 3.6.2

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

ANNEXE 2
INCIDENCES DU PRÉSENT PROTOCOLE D'ACCORD SUR CERTAINES DISPOSITIONS
CONVENTIONNELLES

Article 1 : Modification de l'article 9.1 de la convention collective nationale de travail du 18 septembre 2018 des agents de direction des organismes du Régime général de sécurité sociale

A la suite du premier paragraphe, il est ajouté, un deuxième paragraphe, rédigé ainsi :

« L'agent de direction qui, après avis conforme de la caisse nationale de rattachement, obtient son détachement dans une administration publique, un établissement public ou une collectivité publique territoriale hors sécurité sociale, dans les conditions visées à l'article 7 de la présente convention collective, bénéficie d'une indemnité forfaitaire de mobilité égale à deux mois de la rémunération brute normale du dernier emploi. Par exception, cette indemnité forfaitaire de mobilité est versée par l'organisme cédant ».

Le troisième paragraphe de l'article 9.1 de la convention collective nationale de travail du 18 septembre 2018 des agents de direction des organismes du Régime général de sécurité sociale est modifié comme suit :

« Pour l'application du présent article, la rémunération brute normale correspond aux éléments entrant dans la base de calcul de la gratification annuelle visée à l'article 3.7 du Protocole d'accord relatif à la classification des emplois et au dispositif de rémunération des personnels de direction. »

Article 2 : Modification de l'article 9.3 de la convention collective nationale de travail du 18 septembre 2018 des agents de direction des organismes du Régime général de sécurité sociale

Au premier paragraphe de l'article 9.3, la durée de « douze » est remplacé par « trente-six ».

Article 3 : Modification de 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 du personnel de direction protocole d'accord relatif à la définition du salaire minimum hiérarchique

Les termes « la mesure salariale prévue par l'article 1 du Protocole d'accord du 10 avril 2013 modifié en 2015 » sont supprimés.