Protocole d'accord relatif à la classification des emplois et au système de rémunération au sein des organismes du Régime général de Sécurité sociale

Entre, d'une part,

- l'Union des caisses nationales de sécurité sociale, représentée par son directeur, Raynal Le May, dûment mandaté à cet effet par le comité exécutif des directeurs le 14 novembre 2018, et, d'autre part,

- les organisations syndicales soussignées,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

L'Ucanss et les organisations syndicales nationales ont procédé, dans le cadre des dispositions de l'article L2241-15 du Code du travail, à l'examen de la classification des emplois des organismes de sécurité sociale et de leurs établissements du 30 novembre 2004.

La refonte de la classification est issue d'un diagnostic partagé de la nécessité de revoir le système actuel, avec un double objectif : celui de redonner des perspectives claires aux salariés et celui de favoriser l'attractivité de nos métiers.

A cet effet, les parties signataires se sont attachées à mettre en œuvre un dispositif cohérent, homogène et durable de classification des emplois.

Pour ce faire, cette nouvelle classification vise à :

- Simplifier le système par l'instauration d'une grille unique ;
- Clarifier le positionnement des emplois au sein du Régime général de sécurité sociale par l'introduction d'emplois-repères, associant un emploi et un niveau ;
- Rééquilibrer le nombre de niveaux pour les employés et pour les cadres ;
- Revaloriser les niveaux d'embauche afin d'attirer des profils qualifiés ;
- Redonner des perspectives pour les salariés en termes de valorisation des compétences acquises par la construction dans chacun d'entre eux d'un système de paliers ;
- Augmenter les plages d'évolution salariale, afin de tenir compte de l'allongement des carrières, par la suppression du plafond de tous les niveaux.

A cet effet, elles adoptent les dispositions suivantes :

Article 1- Champ d'application

Le présent protocole 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.

TITRE I – LE SYSTÈME DE CLASSIFICATION

Le dispositif conventionnel de classification s'articule autour des trois éléments suivants :

- Les niveaux de classification et leur définition ;
- Le positionnement des emplois sur les niveaux de la classification ;
- La grille de classification.

Article 2 – Définition des niveaux de qualification

Les emplois exercés par les personnels des organismes du Régime général de Sécurité sociale et de leurs établissements sont classés sur 9 niveaux de qualification.

Ce classement est établi sur la base du contenu des activités correspondant aux missions des organismes en termes de :

- Connaissance/technicité ;
- Complexité ;
- Autonomie ;
- Relations/communication ;
- Animation et management.

La définition des niveaux de qualification figure dans le tableau ci-dessous :

Niveaux	Définition des niveaux
A	Emplois qui requièrent un niveau élémentaire de connaissance. Les consignes de travail sont détaillées.
B	Emplois qui nécessitent un premier niveau de connaissances professionnelles. Les emplois sont encadrés par des règles et procédures normées et peuvent nécessiter d'expliquer ou délivrer des informations sur des sujets habituels.
C	Emplois qui impliquent la maîtrise d'une réglementation appliquée à un domaine technique ou la maîtrise de la gestion des situations et des relations avec le public.
D	Emplois qui requièrent un niveau d'expertise technique souvent associé à l'exercice de transmission de savoir ou d'analyse et de veille sur son domaine d'activité.
E	Emplois qui requièrent un niveau d'expertise technique allié à un niveau important d'autonomie et d'organisation de son travail. Ces emplois impliquent souvent des actions de promotion ou de conviction auprès de différents interlocuteurs.
F	Emplois de premiers niveaux de management ou d'expertise d'un domaine technique, nécessitant l'appréhension d'une complexité en situation d'autonomie dans les missions confiées et dans les relations avec les partenaires.

CD

G	Emplois relevant du management intermédiaire ou d'expertise de plusieurs domaines techniques exigeant un fort degré d'autonomie. Ils supposent la recherche d'optimisation des moyens/de l'organisation et des processus de travail.
H	Emplois relevant du management stratégique et/ou d'expertises évoluant dans un environnement complexe impliquant un niveau d'autonomie, d'initiative et de prise de décision.
I	Emplois de très hautes technicités qui se traduisent par la conception de solutions nouvelles.

Article 3 – Positionnement des emplois dans la grille de classification

3.1 - Les emplois-repères

L'emploi-repère est un emploi générique extrait du répertoire des métiers institutionnel. Il regroupe plusieurs emplois présentant des finalités, des activités principales et des compétences proches ou similaires.

Chaque emploi-repère englobe donc l'ensemble des emplois correspondants à ses déclinaisons locales.

Chaque emploi-repère est positionné dans un seul niveau de qualification. La liste des emplois-repères et de leur niveau de qualification figure en annexe 1.

Un emploi est rattaché à un emploi 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-repères figurant en annexe ;

2) La description de cet emploi coïncide avec la description de l'emploi-repère.

Tous les emplois déclinés d'un emploi-repère sont classés dans le même niveau de qualification que cet emploi-repère et bénéficient du même coefficient de qualification.

3.2 - Les autres emplois

Les emplois, qui ne sont pas rattachés à un emploi-repère, sont dits « non-repérés ». Ils sont positionnés dans la grille de classification en application de la méthode figurant en annexe 2.

3-3 - Modalités de prise en compte de l'évolution des emplois

Les partenaires sociaux se rencontrent au moins tous les 3 ans dans le cadre d'une réunion paritaire de négociation afin d'envisager la nécessité de réviser la liste des emplois-repères en annexe 1, c'est-à-dire :

- d'ajouter ;
- de supprimer ;
- de modifier le positionnement dans la grille de qualification.

Il est convenu d'une clause spécifique de revoyure :

- sur le positionnement de l'emploi de conseiller informatique services dans les deux ans suivant l'entrée en vigueur du présent accord ;

- sur le positionnement des emplois paramédicaux, des filières rééducation et médicotechnique dans l'année qui suit la conclusion des travaux de revalorisation des grilles de la fonction publique hospitalière dans le cadre du Ségur de la santé.

  Les partenaires sociaux conviennent de réétudier le positionnement des emplois d'aide médico-psychologique, de préparateur en pharmacie, de chargé d'insertion professionnelle et de formateur professionnel pour adulte handicapé.

  Dans le cadre des financements liés au Ségur de la santé, les partenaires sociaux s'engagent à revoir à la hausse, sur le niveau F, le positionnement des emplois d'orthophoniste, d'ergothérapeute et de psychomotricien.

Article 4 – La grille de classification

La grille de classification se compose de trois éléments : le niveau de qualification, les paliers, et les coefficients.

4-1- Les niveaux de qualification

La grille de classification se compose de 9 niveaux de qualification tels que définis à l'article 2. Chaque salarié, dans le niveau de qualification qu'il occupe, a vocation à évoluer dans le respect des règles définies ci-dessous.

4-2 - Les coefficients de qualification

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

Au moment d'opérer un recrutement, l'employeur a la possibilité de tenir compte de l'expérience et des compétences acquises antérieurement par le candidat.

Il est ainsi possible de décider, pour tenir compte des compétences acquises dans l'exercice de ses précédentes fonctions par l'intéressé, de l'attribution de points de compétence.

4-3 - Les paliers

Chaque niveau de qualification comporte quatre paliers.

Les paliers ont pour objet de valoriser la progression individuelle du salarié.

Les salariés sont automatiquement positionnés dans un des paliers rattachés au niveau de leur emploi sur la base de leur coefficient de qualification et des points de compétence. Les points d'expérience accumulés par le salarié ne sont pas pris en compte dans le positionnement du salarié sur les paliers.

Le dernier palier ne comporte pas de plafond, c'est-à-dire de coefficient de rémunération maximal.

Grille de classification

Niveaux		A	B	C	D	E	F	G	H	I
Palier 4	Coefficient de palier	286	292	306	348	394	425	469	560	710
Palier 3	Coefficient maximal	285	291	305	347	393	424	468	559	709
	Coefficient minimum	259	265	279	312	355	386	430	515	665
Palier 2	Coefficient maximal	258	264	278	311	354	385	429	514	664
	Coefficient minimum	232	238	252	276	316	347	391	470	620
Palier 1	Coefficient maximal	231	237	251	275	315	346	390	469	619
	Coefficient minimum	214	220	234	252	290	321	365	440	590

CP

TITRE II – LE SYSTÈME DE RÉMUNÉRATION

Article 5 – La 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.

Article 6 – Les points d'expérience professionnelle

A l'exception des salariés occupant un emploi de niveau I, tous les salariés perçoivent, à effet du premier jour du mois anniversaire, des points d'expérience professionnelle.

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

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 – Le développement professionnel

Le développement professionnel correspond à la valorisation salariale d'un accroissement des compétences du salarié dans son emploi.

7.1 - Les points de compétence

Les salariés peuvent bénéficier de points de compétence destinés à rétribuer un 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 de l'activité professionnelle et des savoir-faire techniques et relationnels, observables dans la tenue de l'emploi.

L'identification de l'accroissement de compétences passe obligatoirement par l'élaboration de référentiels de compétences, dans les conditions définies à l'article 16 du présent texte.

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

Le montant de chaque attribution est exprimé en points entiers. Ce montant correspond au minimum à :

- 9 points pour les salariés occupant un emploi de niveau A à C ;
- 12 points pour les salariés occupant un emploi de niveau D ;
- 13 points pour les salariés occupant un emploi de niveau E à G ;
- 15 points pour les salariés occupant un emploi de niveau H à I.

CP

Pour les années 2021 et 2022, 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 A à D ;
- salariés occupant un emploi de niveau E à I.

A partir de 2023, le nombre total de points de compétence et de parcours, au sens de l'accès à un niveau de qualification supérieur, attribué dans chaque organisme au cours de chaque année doit être réparti au moins sur 25 % de l'effectif pour chacune des deux catégories définies ci-après :

- salariés occupant un emploi de niveau A à D ;
- salariés occupant un emploi de niveau E à I.

L'effectif pris en compte correspond aux salariés entrant dans le champ d'application du présent protocole, présents et rémunérés dans le même organisme au 31 décembre de l'année N-1 et de l'année N.

7.2 – Les points de spécialisation

En outre, s'agissant du personnel soignant, éducatif et médical des établissements et œuvres, la progression au sein du développement professionnel tient compte notamment :

- Du diplôme de spécialisation obtenu ou du diplôme universitaire permettant l'exercice effectif de nouvelles responsabilités ;
- Des fonctions d'encadrement exercées, sans possession du diplôme de cadre de santé ;
- Des fonctions d'encadrement exercées par les médecins d'établissement et d'œuvres.

Dans le premier cas, le montant des points de compétence attribués s'établit à 25 points, dans les autres cas à 40 points.

7.3 - Le franchissement de palier

Lorsqu'à l'occasion d'une attribution de points de compétence ou de garantie, le salarié atteint au moins le coefficient minimum du palier supérieur, il bénéficie de l'attribution de 3 points de compétence.

7.4 – Examen personnalisé

Tout salarié, éligible au développement professionnel et n'ayant pas bénéficié de points de compétence pendant trois ans consécutifs, peut demander à bénéficier d'un examen personnalisé de sa situation par la direction de l'organisme. Dans ce cadre, les salariés sont informés individuellement par l'employeur, de l'existence de ce dispositif.

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.

A l'issue de cet examen, l'employeur peut proposer au salarié de suivre des actions de formation dans le cadre du plan de développement des compétences.

7.5 –Evolution minimale de la rémunération

Lorsque le coefficient développé des salariés de niveau A à H, n'a pas évolué pendant 5 années consécutives, à partir de leur 26ème année d'ancienneté calculée selon les modalités de l'article 30 de la Convention collective du 8 février 1957, ils bénéficient de 6 points de garantie.

Cette garantie est attribuée, déduction faite des points accordés, sur la période, dans le cadre d'une mesure de rattrapage en cas de maternité ou dans le cadre de la garantie d'évolution salariale des salariés mandatés.

7.6 - Renforcement de la communication sur la politique de rémunération

Les orientations de la politique de rémunération sont communiquées chaque année aux salariés. Cette communication précise notamment le taux de RMPP et les principes à observer pour les décisions relatives aux mesures salariales individuelles.

Article 8 - Changement de niveau de qualification

En cas d'accès à un niveau de qualification supérieur, les points de compétence acquis dans l'emploi précédent sont supprimés.

Les points d'expérience acquis sont maintenus.

En tout état de cause, dès sa prise de fonction le salarié est classé au coefficient de qualification de son nouveau niveau de qualification, et bénéficie d'une rémunération supérieure d'au moins 5 % à celle servie dans son emploi avant la promotion, y compris les points d'expérience et compétence.

Cette garantie sera assurée le cas échéant par l'attribution de points de compétence.

Article 9 – La prime de mobilité fonctionnelle

La mobilité fonctionnelle s'entend d'un changement d'emploi générique.

Lorsque, à la suite de la publication d'une vacance de poste, le salarié retenu est amené à changer d'emploi sans changer de niveau de qualification, il bénéficie, le cas échéant à l'issue du stage probatoire si celui-ci est concluant, d'une prime non pérenne d'un demi-mois de la rémunération de base.

Cet élément de rémunération ne peut être versé qu'une fois sur une période de trois ans.

Article 10 – Les primes de fonction

10.1 : Les primes de fonction visées à l'article 23

Les primes de fonction visées à l'article 23 de la Convention collective nationale de travail du 8 février 1957 sont calculées sur le coefficient minimum du deuxième palier pour les salariés positionnés au moins sur ce palier.

10.2 : La prime de responsabilité des agents techniques exerçant une fonction de contrôle des décomptes ou des comptes employeurs

La prime de responsabilité des agents techniques exerçant une fonction de contrôle des décomptes ou des comptes employeurs visée à l'article 1 de l'avenant du 25 janvier 1978 est calculée sur le coefficient minimum du deuxième palier pour les salariés positionnés au moins sur ce palier.

Article 11 – La prime de résultats

Les salariés occupant un emploi classé sur les niveaux G, H ou I peuvent bénéficier d'une prime de résultats destinée à reconnaître l'atteinte d'objectif(s) particulier(s) négocié(s) avec la hiérarchie.

L'entretien tel que défini à l'article 15 doit permettre d'évaluer les réalisations afférentes à l'attribution éventuelle de la prime de résultat.

Le montant de la prime de résultats est fixé par le directeur et versée en une fois, au titre d'une année considérée.

Il peut atteindre jusqu'à l'équivalent d'un demi-mois calculé sur la base du coefficient minimum de palier du salarié.

Article 12 – La prime d'investissement collectif de projet

Cette prime vise à reconnaitre l'investissement et la réussite dans la conduite d'un projet exceptionnel.

Elle a vocation à renforcer la qualité du service rendu et à valoriser l'engagement des équipes dans des projets collectifs. Les indicateurs retenus de contribution devront être objectifs, précis, mesurables et adaptés à l'activité. Les montants servis à l'issue du projet seront identiques pour tous les membres d'une équipe impliqués dans le dispositif.

Cette prime d'un montant de 300 euros non pérennes est calculée selon la présence effective du salarié.

Elle est versée en une seule fois, annuellement ou à la fin de la mission si celle-ci dure moins d'un an.

La prime n'entre pas dans la base de calcul de l'allocation vacances et de la gratification annuelle et elle n'est pas proratisée en fonction de la durée de travail contractuelle du salarié.

Article 13 – La prime pour les formateurs internes

Les parties signataires souhaitent valoriser l'activité de formateur interne qui l'exerce « à titre accessoire » dans les conditions définies ci-dessous.

13.1 : Périmètre

Le salarié qui, en raison de compétences professionnelles et pédagogiques avérées est appelé, par son organisme employeur et sur la base du volontariat, à animer une ou des actions de formation professionnelle interne pour tout ou partie du personnel de son organisme, perçoit une prime.

Le formateur interne occasionnel a pour mission de contribuer principalement à animer et participer à l'évaluation de l'action de formation pour permettre la transmission de son savoir et savoir-faire.

Le bénéfice de la prime n'est cumulable ni avec la reconnaissance de la fonction de formateur occasionnel prévue dans le protocole d'accord relatif à la formation professionnelle du 3 septembre 2010 ni avec la reconnaissance de la fonction de tuteur prévue par le protocole relatif à la formation professionnelle du 19 décembre 2019.

13.2 : Montant

Le montant de la prime est fixé à 7 points par mois dans la limite de 6 mois maximum par année civile pour chaque action de formation professionnelle réalisée par un salarié intervenant en tant que formateur interne.

La prime est versée au salarié en qualité de formateur interne le mois suivant la fin de l'action de formation.

La prime n'entre pas dans la base de calcul de l'allocation vacances et de la gratification annuelle et elle n'est pas proratisée en fonction de la durée de travail contractuelle du salarié.

13.3 : Reconnaissance de la fonction

Un point spécifique est fait sur cette activité, pour les salariés concernés, à l'occasion de l'entretien annuel.

Pour mener à bien cette mission, et maîtriser les méthodes et techniques pédagogiques, les formateurs internes, peuvent bénéficier d'une formation dans le cadre du plan de développement des compétences de l'employeur.

Article 14 – Inscription ordinale

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

Le salarié ayant un an d'ancienneté qui travaille exclusivement pour un ou plusieurs organismes du Régime général de Sécurité sociale, bénéficie du remboursement intégral par l'employeur de la cotisation versée à l'ordre de leur profession.

TITRE III - EVALUATION

Article 15 – L'entretien annuel

Chaque salarié bénéficie d'un entretien d'évaluation par an, assorti de points d'étapes réguliers, à l'initiative du manager ou du salarié.

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. Chaque entretien fait l'objet d'une formalisation établie par les participants à l'entretien.

Ces échanges peuvent également être réalisés, pour l'entretien, par un membre de sa ligne hiérarchique ou pour les points d'étapes par un acteur ayant un lien fonctionnel avec le salarié, en collaboration avec le responsable hiérarchique le cas échéant.

Chaque année, l'entretien d'évaluation est consacré à un bilan de l'année écoulée, concentré sur le développement des compétences du salarié, à l'atteinte de ses objectifs professionnels et à la fixation des nouveaux objectifs.

Dans ce cadre, le référentiel emploi est mis à disposition du salarié en amont de l'entretien.

Les échanges réguliers renforcent la cohérence entre objectifs fixés et réalité d'activité, entre actions réalisées et résultats concrets obtenus. Ils permettent de mieux accompagner le salarié en veillant au maintien et au développement des compétences tout au long de l'année.

Ces temps d'échange peuvent être organisés notamment pour :

- Examiner conjointement l'évolution des résultats et la charge de travail ;
- Identifier les réussites et les axes de progrès ;
- Evaluer les compétences sur la base du référentiel emploi et mettre en place et suivre les plans d'actions associés dans le cadre de l'évolution des métiers ;
- Accompagner le développement et/ou le renforcement des compétences ;
- Fixer les priorités et faire évoluer les objectifs, individuels et collectifs, lorsque c'est nécessaire ;
- Echanger sur la qualité de vie au travail du salarié.

Cet exercice, réalisé dans une démarche participative, peut s'appuyer sur des dispositifs d'auto-évaluation, d'auto-diagnostic et de définition d'objectifs partagés.

CP

TITRE IV - MODALITES DE PRISE EN COMPTE DE L'EVOLUTION DES EMPLOIS

Article 16 - Modes de régulation pour le développement et le parcours professionnels

Dans le but de préserver le caractère unitaire du cadre collectif de travail et d'assurer l'harmonisation nécessaire des pratiques, notamment en ce qui concerne l'élaboration et l'actualisation des référentiels, les garanties suivantes sont définies :

- Au niveau national, le répertoire des métiers est actualisé périodiquement de manière interbranches, et les travaux conduits à cette occasion font l'objet d'une note d'information détaillée diffusée aux organisations syndicales nationales et sont présentés dans le cadre de l'Instance nationale de concertation.

Le répertoire des métiers est consultable en ligne sur le site Internet de l'Ucanss par les employeurs et les salariés.

Par ailleurs, en vue de maintenir la cohérence d'ensemble, une méthodologie est diffusée aux organismes permettant de cadrer les conditions et modalités d'élaboration et de mise à jour des référentiels d'emplois et de compétences.

Cette méthodologie fait l'objet d'une présentation aux organisations syndicales nationales, avant communication aux organismes locaux.

- Au niveau local, les organismes déploient des référentiels d'emplois et de compétences, établis sur la base de la méthodologie diffusée au plan national.

L'analyse des emplois a pour objet, type d'emploi par type d'emploi, de décrire le contenu des activités, afin de dégager ce qui est fait dans l'exercice quotidien de l'emploi considéré, sous l'angle notamment de la nature de la technicité déployée, des informations à recevoir et à produire, des caractéristiques de l'environnement 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, rémunérée par des points de compétence.

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

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

Ce bilan est présenté au comité social et économique.

TITRE V - DISPOSITIONS TRANSITOIRES ET PARTICULIERES POUR LE PASSAGE A LA NOUVELLE CLASSIFICATION POUR LES SALARIES EN PLACE A LA DATE D'ENTREE EN VIGUEUR DU PRESENT ACCORD

Article 17 - Opérations de transposition

17.1 Intégration de la mesure salariale issue des protocoles d'accords de 2013 et 2015 dans le coefficient de qualification

La mesure salariale prévue à l'article 1 du protocole d'accord du 10 avril 2013 et à l'article 1 du protocole d'accord du 15 septembre 2015 relatif à la rémunération dans les organismes du régime général de Sécurité sociale est convertie en points et intégrée dans les coefficients de qualification des niveaux de la nouvelle grille de classification.

Par anticipation, tout salarié présent et rémunéré le dernier jour ouvré du mois précédent le versement visé à l'alinéa suivant, perçoit un montant, exprimée en euros, correspondant à la différence entre le montant de la mesure salariale issue du protocole d'accord du 10 avril 2013 et du protocole d'accord du 15 septembre 2015 et le montant de cette même mesure, traduite en point et arrondi à l'entier supérieur conformément au tableau suivant.

Niveau de Qualif.	Conversion de la mesure 1,65% en points arrondi à l'entier supérieur	Niveau de Qualif.	Conversion de la mesure 1,65% en points arrondi à l'entier supérieur
Niveau 1	**4**	Niveau 10A	**10**
Niveau 2	**4**	Niveau 10B	**10**
Niveau 3	**4**	Niveau 11A	**11**
Niveau 4	**5**	Niveau 11B	**12**
Niveau 5A	**5**	Niveau 12	**12**
Niveau 5B	**5**	Niveau I A	**4**
Niveau 6	**6**	Niveau II B	**5**
Niveau 7	**6**	Niveau II A	**5**
Niveau 8	**7**	Niveau II B	**5**
Niveau 9	**8**	Niveau III	**5**
Niveau 1E	**4**	Niveau IV A	**6**

Niveau 2E	**4**	Niveau IV B	**6**
Niveau 3E	**4**	Niveau V A	**6**
Niveau 4E	**5**	Niveau V B	**7**
Niveau 5E	**5**	Niveau VI	**7**
Niveau 6E	**5**	Niveau VII	**8**
Niveau 7E	**6**	Niveau VIII	**10**
Niveau 8E	**7**	Niveau IX A	**11**
Niveau 9E	**7**	Niveau IX B	**12**
Niveau 10E	**10**	Niveau X	**12**
Niveau 11E	**12**		
Niveau 12E	**12**		

Ce montant est versé sur la paie du mois précédent la transposition pour la période du 1er janvier 2021 jusqu'au mois précédent les opérations de transposition visées ci-dessous.

17.2 Transposition de la rémunération dans la nouvelle grille de classification

L'application des nouveaux coefficients de qualification se fait selon le principe de fongibilité des points de compétence pour les salariés en place à la date d'entrée en vigueur du présent accord.

Ainsi, pour chaque salarié, il convient de comparer :

- le coefficient [A] : coefficient de qualification + points de compétence (y compris les points attribués au titre du protocole d'accord du 31 décembre 2008 + 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.

En tout état de cause, cette nouvelle classification ne doit pas avoir pour effet de réduire le salaire brut normal antérieur des salariés, ni aboutir à la perte d'un statut cadre.
Les points de compétence versés dans le cadre des opérations de transposition n'ont pas pour effet de déclencher les dispositions prévues à l'article 7.3.

Au moment d'opérer la transposition, les dispositions visées ci-dessous sont intégrées dans les coefficients de qualification visés au 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 ;
- 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.

Article 18 - Mesures spécifiques de positionnement

Les salariés de niveau 4 de la grille des employés et cadres, en place à la date d'entrée en vigueur du présent accord, et repositionnés sur le niveau C de la nouvelle grille, bénéficient d'une rémunération, hors points d'expérience, au moins égale à celle correspondant au coefficient minimum du palier 2 du niveau.

De la même manière, les salariés de niveau 5A de la grille des employés et cadres, en place à la date d'entrée en vigueur du présent accord, et repositionnés sur le niveau D de la nouvelle grille, bénéficient d'une rémunération, hors points d'expérience, au moins égale à celle correspondant au coefficient minimum du palier 2 du niveau.

Article 19 - Procédure pour le suivi des opérations de classement au niveau local

Article 19.1 – 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 la présente classification ainsi que la liste des emplois repères qui y figurent.

Dans le cadre de ses prérogatives, le CSE est associé à la démarche de positionnement des emplois non-repères selon la méthodologie présentée en annexe 2. À ce titre il 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 de ces 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.

Ces réunions constituent un temps d'échange entre les membres du CSE et l'employeur sur l'application de la méthode conventionnelle de classement des emplois non-repérés de l'organisme.

Article 19.2 – Accompagnement individuel

Chaque salarié est attributaire d'une notification individuelle de transposition dans la nouvelle grille de classification comprenant notamment son code emploi.

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 la met en œuvre, et la fonction Ressources humaines, qui apporte un appui et garantit le respect et l'homogénéité des pratiques.

A la demande du salarié, cet entretien peut se dérouler en présence d'un représentant syndical de l'organisme.

En cas de contestation, le salarié pourra, dans le délai d'un mois à compter de la date de réception de la notification, demander un réexamen de son classement.

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

TITRE VI – INCIDENCES DU PRESENT PROTOCOLE D'ACCORD SUR CERTAINES DISPOSITIONS CONVENTIONNELLES

La liste des incidences du présent protocole d'accord sur certaines dispositions conventionnelles figure en annexe 3.

TITRE VII - DISPOSITIONS DIVERSES

Article 20 - Délai d'application

Les dispositions du présent texte entrent en application de façon échelonnées dans le temps dans les conditions suivantes :

Mesure technique :

- Versement d'un montant correspondant à la différence entre la mesure salariale en euros et la mesure salariale de 1,65% en points, arrondi à l'entier supérieur à effet du 1er janvier 2021 ;

Mesures de transposition effective au plus tard au 1er juillet 2021 :

- Transposition des emplois-repères et non repérés dans la nouvelle grille ;
- Application de la prime de fonction sur les coefficients de la nouvelle grille et prise en compte de l'application sur les paliers 1 et 2 ;
- Prime de résultats positionnée sur le palier ;

Mesures catégorielles et primes avec effet pour l'année 2022 :

- Prime de résultats étendue aux salariés actuellement non éligibles de niveau G ;
- Prime de mobilité à iso-niveau ;
- Prime de contribution à un projet ;
- Prime de formateur interne.

Article 21- Suivi de l'accord

Un an après l'entrée en vigueur de la nouvelle classification, les organisations syndicales représentatives au plan national se réuniront pour procéder à un bilan qualitatif.

Dans ce cadre, les partenaires sociaux conviennent de se rencontrer dans les trois mois suivant l'agrément afin d'établir la liste des éléments permettant l'élaboration de ce bilan, notamment concernant le positionnement des emplois non-repérés.

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

Les partenaires sociaux 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 qui pourraient être envisagées. A ce titre, un bilan de l'application du dispositif est présenté dans l'année qui précède.

Article 22

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.

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

Article 23

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée, il pourra être révisé ou dénoncé dans les conditions posées par le Code du travail.

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.

Fait à Montreuil, le 18 DEC. 2020
Au siège de l'Ucanss
6 rue Elsa Triolet
93100 Montreuil

Raynal Le May
Directeur

C.F.D.T.	CFDT PSTE
C.G.T.	
C.G.T.-F.O.	

CP