

**PROTOCOLE D'ACCORD RELATIF AU  
DISPOSITIF DE REMUNERATION ET  
A LA CLASSIFICATION DES EMPLOIS**

Entre, d'une part :

- L'Union des caisses nationales de Sécurité sociale, représentée par son directeur, Martine Fontaine, dûment mandatée à cet effet par le Comité exécutif des directeurs, le 18 novembre 2004,

et, d'autre part :

- les organisations syndicales nationales soussignées,

il a été convenu ce qui suit :

### **Préambule**

Conformément aux orientations arrêtées par le Conseil d'orientation et aux principes posés par le Comité exécutif, l'Ucanss et les organisations syndicales nationales ont procédé, dans le cadre des dispositions de l'article L 132.12 du Code du travail, à l'examen de la classification des emplois des organismes de sécurité sociale et de leurs établissements du 14 mai 1992.

A cette occasion, elles conviennent que le cadre général de classification, valable pour l'ensemble des personnels de l'Institution - à l'exception des agents de direction régis par une convention collective distincte -, tel qu'en vigueur depuis 1993 demeure globalement opératoire, en tant qu'il permet de prendre en compte les évolutions intervenues et à venir, tant au plan des méthodes de gestion que d'organisation du travail.

Elles estiment en revanche qu'au regard d'un contexte démographique institutionnel marqué par le départ massif de salariés de l'Institution sur une période relativement courte, et le recrutement de personnel en nombre important, une adaptation des dispositions relatives au système de rémunération s'avère nécessaire.

A cet égard, un double objectif doit être poursuivi :

- créer l'ensemble des conditions qui permettront aux salariés actuellement en fonction, par la validation de leurs acquis de l'expérience et de leurs compétences, de tirer profit des opportunités de parcours professionnels qui se présenteront ;
- attirer et fidéliser les personnels qui viendront à être embauchés en leur proposant des carrières motivantes, fondées sur la reconnaissance de leurs compétences, à toutes les étapes de leur vie professionnelle.

A cet égard, le renforcement du caractère attractif des emplois et la fidélisation des salariés passent notamment par :

- la valorisation de l'ensemble des coefficients des niveaux 1 à 9 de qualification ;

- l'instauration, pour chaque niveau de qualification, d'une plage d'évolution salariale plus importante que celle actuellement en vigueur, et dont le coefficient de qualification constitue le point d'entrée minimal ;
- l'obtention des avantages de rémunération liés à l'expérience professionnelle sans délai de carence pour les nouveaux embauchés ;
- la possibilité de tenir compte, au moment d'opérer un recrutement, de l'expérience et des compétences acquises antérieurement, sans altérer pour autant la voie de la promotion interne ;
- la mise en place d'un dispositif d'évolution professionnelle, centré sur la prise en compte du développement des compétences professionnelles, le renforcement de la culture de l'évaluation, et l'accompagnement, notamment en termes de formation professionnelle ;
- la possibilité de reconnaître les compétences développées par des avantages de rémunération dénommés point de compétence, attribués dans un cadre formalisé et des règles transparentes ;
- la possibilité de reconnaître l'obtention de résultats significatifs.

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

## **TITRE I**

### **Article premier : 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 : Principes régissant la classification**

Les emplois exercés par les personnels des organismes du régime général de sécurité sociale et de leurs établissements sont classés sur douze niveaux de qualification établis sur la base des critères suivants :

- contenu des activités des différentes branches de l'Institution correspondant aux missions actuelles et futures des organismes, notamment en termes de technicité, gestion, animation, communication ;
- connaissances requises correspondant à l'activité à exercer, pour l'accès à un niveau, justifiées par la formation initiale, la formation continue ou l'expérience professionnelle, validée dans le cadre d'un parcours professionnel qualifiant.

Les définitions des niveaux de qualification figurent en annexe 1 du présent texte.

## TITRE II

### Article 3 : Echelle des coefficients

Chaque niveau de qualification comporte deux coefficients, exprimés en points.

Ces coefficients définissent la plage d'évolution salariale à l'intérieur de laquelle chaque salarié, dans le niveau de qualification qu'il occupe, a vocation à évoluer dans le respect des règles définies infra.

Le coefficient minimum du niveau est dénommé coefficient de qualification.

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

### Employés et Cadres<sup>1</sup>

Niveaux	Coefficient de qualification	Coefficient maximum
Niveau 1	190	267
Niveau 2	198	302
Niveau 3	215	337
Niveau 4	240	377
Niveau 5 A	260	432
Niveau 5 B	285	477
Niveau 6	315	512
Niveau 7	360	587
Niveau 8	400	635
Niveau 9 (*)	430	675

(\*) Lorsque l'expertise et/ou le niveau de management de l'emploi le justifie, compte tenu de situations très spécifiques, l'échelle des coefficients du niveau 10 A des ingénieurs-conseils peut être utilisée.

---

<sup>1</sup> Modifié par le protocole d'accord du 15 mars 2012. Effet au 1er mai 2012

## Personnel soignant, éducatif et médical des établissements et œuvres<sup>2</sup>

Niveaux	Coefficient de qualification	Coefficient maximum
Niveau 1 E	190	267
Niveau 2 E	198	302
Niveau 3 E	215	337
Niveau 4 E	240	377
Niveau 5 E	285	477
Niveau 6 E	300	498
Niveau 7 E	345	569
Niveau 8 E	385	635
Niveau 9 E	410	672
Niveau 10 E	605	928
Niveau 11 E	690	1005
Niveau 12 E	725	1035

## Ingénieurs-conseils

Niveaux	Coefficient de Qualification	Coefficient maximum
Niveau 10 A	570	785
Niveau 10 B	595	815
Niveau 11 A	620	860
Niveau 11 B	670	930
Niveau 12	700	975

---

<sup>2</sup> Modifié par le protocole d'accord du 15 mars. Effet au 1er mai 2012

### Informaticiens<sup>3</sup>

Niveaux	Coefficient de qualification	Coefficient maximum
Niveau 1 A	215	337
Niveau 1 B	240	377
Niveau II A	260	402
Niveau II B	260	447
Niveau III	291	507
Niveau IV A	323	537
Niveau IV B	338	567
Niveau V A	352	602
Niveau V B	382	632
Niveau VI	397	672
Niveau VII	458	715
Niveau VIII	570	785
Niveau IX A	618	860
Niveau IX B	668	930
Niveau X	700	975

#### **Article 4 : Progression à l'intérieur de la plage d'évolution salariale**

La progression dans la plage d'évolution salariale s'opère sous l'effet de la prise en compte de l'expérience professionnelle et du développement professionnel.

Au moment d'opérer un recrutement, et sans que ceci ait pour effet d'altérer pour autant la voie de la promotion interne, l'employeur a la possibilité de tenir compte de l'expérience et des compétences acquises antérieurement par le candidat, selon des modalités analogues à celles détaillées aux articles 4.1 et 4.2 du présent texte.

#### **4.1. L'expérience professionnelle**

A l'exception des ingénieurs-conseils, des salariés occupant un emploi de niveau 10 E à 12 E, ainsi que des salariés occupant un emploi de niveau VIII à X des informaticiens, tous les salariés perçoivent, au terme de chaque année d'ancienneté, des points d'expérience professionnelle.

---

<sup>3</sup> Modifié par le protocole d'accord du 15 mars 2012. Effet au 1er mai 2012

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.

#### **4.2. Le développement professionnel**

Les salariés peuvent se voir attribuer par la direction des points de compétence destinés à rétribuer l'accroissement des compétences professionnelles mises en œuvre dans l'emploi.

Les compétences recouvrent des savoirs, c'est-à-dire des connaissances théoriques et professionnelles mises en œuvre dans l'exercice du travail et des savoir-faire techniques et relationnels, observables dans la tenue de l'emploi.

L'identification de l'accroissement de compétences passe obligatoirement par l'élaboration de référentiels de compétences, dans les conditions définies à l'article 8 du présent texte.

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

L'évaluation de la compétence est formalisée à l'occasion de l'entretien annuel, tel que prévu à l'article 7.

Le montant de chaque attribution est exprimé en points entiers.

Dans la limite de la plage d'évolution salariale telle que définie à l'article 3 du présent accord, ce montant correspond au minimum à :

- 7 points pour les salariés occupant un emploi de niveau :
  - 1 à 4 des employés et cadres ;
  - 1 E à 4 E des personnels soignants, éducatifs et médicaux des établissements et œuvres ;
  - 1 à IV B des informaticiens.
  
- 12 points pour les salariés occupant un emploi de niveau :
  - 5 A à 7 des employés et cadres ;
  - 5 E à 7 E des personnels soignants, éducatifs et médicaux des établissements et œuvres ;
  - V à VI des informaticiens.

- 15 points pour les salariés occupant un emploi de niveau :
  - 8 à 9 des employés et cadres ;
  - 8 E à 12 E des personnels soignants, éducatifs et médicaux des établissements et œuvres ;
  - VII à X des informaticiens ;
  - 10 A à 12 des ingénieurs-conseils.

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.

Le nombre total de points de compétences attribué dans chaque organisme au cours de chaque année doit être réparti au moins sur 20% de l'effectif pour chacune des deux catégories définies ci-après :

- salariés occupant un emploi de niveau 1 à 4 des employés et cadres, 1 E à 4 E des personnels soignants, éducatifs et médicaux des établissements et œuvres, 1 à IV B des informaticiens ;
- salariés occupant un emploi de niveau 5 A à 9 des employés et cadres, 5 E à 12 E des personnels soignants, éducatifs et médicaux des établissements et œuvres, V à X des informaticiens, 10 A à 12 des ingénieurs-conseils.

L'effectif est décompté au 1er janvier en personnes physiques.

#### **Article 5 : La prime de résultats**

Les salariés occupant des emplois classés à partir du niveau 8 des employés et cadres, du niveau 8E des personnels soignants, éducatifs et médicaux des établissements et œuvres, du niveau VII des emplois informatiques, ainsi que les ingénieurs-conseils peuvent bénéficier d'une prime exceptionnelle de résultats destinée à reconnaître l'atteinte d'objectif(s) particulier(s) négocié(s) avec la hiérarchie.

L'entretien tel que défini à l'article 7 doit permettre d'évoquer les éléments nécessaires à l'attribution éventuelle de la prime de résultats.



La prime de résultats est fixée par le directeur et versée en une fois, au titre d'une année considérée. Elle peut atteindre jusqu'à l'équivalent d'un demi-mois de la rémunération de base telle que définie à l'article 3 du présent texte.

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

#### **Article 6 : Le parcours professionnel**

La notion de parcours professionnel vise à la fois le changement de niveau de qualification et le changement d'emploi sans changement de niveau de qualification.

Tout salarié peut poser sa candidature pour accéder à un emploi déclaré vacant et porté à la connaissance des personnels.

L'évolution dans l'échelle des niveaux de qualification est conditionnée par l'acquisition des compétences et connaissances requises, compte tenu du référentiel de l'emploi considéré, et validées pour l'accès à un niveau supérieur.

Tout salarié ayant cinq ans de présence peut demander à bénéficier d'un bilan professionnel interne, distinct du bilan de compétences prévu par la loi, lui permettant de mesurer et d'orienter ses capacités potentielles, pour acquérir, notamment par des actions de formation adaptées ou de l'expérience professionnelle validante, des connaissances supplémentaires pour remplir les conditions d'accès à un niveau supérieur de qualification.

#### **Article 7 : L'entretien annuel d'évaluation et d'accompagnement**

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

Cet entretien a pour finalité, à partir du référentiel de compétences de l'emploi occupé, d'échanger et de faire le point sur les attentes en termes professionnels du salarié et de son responsable hiérarchique.

L'entretien porte notamment sur les aspects suivants :

a) au titre de l'évaluation :

- la façon dont l'emploi a été tenu au cours de l'année écoulée et la fixation d'objectifs de progrès pour l'année à venir ;
- l'évaluation des compétences mises en œuvre par le salarié par rapport à l'emploi occupé et à ses évolutions ;

b) au titre de l'accompagnement :

- l'identification éventuelle des compétences professionnelles à développer, et leur formalisation écrite, notamment en précisant les modalités concrètes en termes de moyens à mettre en œuvre ;
- l'établissement éventuel d'un plan personnel de formation ou d'un projet de mobilité, en fonction des besoins de l'organisme et de ceux du salarié.

L'entretien annuel fait l'objet d'une programmation entre le salarié et son supérieur hiérarchique.

Il donne lieu à l'établissement d'un document écrit, établi par le responsable hiérarchique compétent. Le salarié peut y porter ses remarques.

En cas de contestation, le salarié a la possibilité de solliciter un entretien auprès de sa hiérarchie supérieure.

Tout salarié, éligible au développement professionnel et n'ayant pas bénéficié de points de compétence pendant trois ans consécutifs, peut demander à bénéficier d'un examen personnalisé de sa situation par la direction de l'organisme.

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

### **Article 8 : Modes de régulation pour le développement et le parcours professionnels**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Les principes d'élaboration et d'utilisation des référentiels d'emplois et de compétences, ainsi que les référentiels eux-mêmes, sont communiqués pour information aux comités d'entreprise 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 s'opérera et sera diffusée selon les mêmes procédures que prévues ci-dessus.

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

Ce bilan est présenté aux instances représentatives du personnel.

### **TITRE III**

#### **Dispositions transitoires et particulières pour le passage à la nouvelle classification pour les salariés en place à la date d'entrée en vigueur du présent accord**

##### **Article 9**

Les opérations de transposition, pour ceux des salariés en place à la date d'entrée en application de l'accord, s'établissent comme suit :

- traduction en points de la rémunération du salarié (coefficient, avancement conventionnel, développement professionnel) ; [A]

- attribution du coefficient de qualification correspondant au niveau de qualification de l'emploi du salarié ; [B]

- détermination du nombre de points d'expérience acquis, par la prise en compte de l'ancienneté réelle du salarié dans l'Institution (point de départ de l'ancienneté) et application des règles déterminées pour le calcul de l'expérience professionnelle; [C] ;

- Si [A] est supérieur à [B + C], le différentiel constaté est affecté sur le développement professionnel par attribution du nombre de points de compétence correspondant, considérant que ce différentiel exprime l'accroissement des compétences déjà réalisé par le passé.

En tout état de cause, à l'issue des opérations de transposition, le salarié bénéficie d'une augmentation de sa rémunération [A] équivalente à la valeur de 4 points ; le complément éventuel est fourni par l'octroi de points de compétence.

Chaque salarié se voit notifier par le directeur le résultat des opérations de transposition.

Au titre de la mise en œuvre du présent accord, les salariés visés par le présent article et rémunérés selon les dispositions conventionnelles au titre du mois de mise en œuvre du présent texte percevront une somme, une fois donnée, égale à la valeur de quatre points attribués de mars 2004 au dernier jour du mois précédant la mise en œuvre du présent texte dans la mesure où ils ont été rémunérés ces mois-là.

Cette somme, proratisée en fonction de l'horaire contractuel de travail et du temps de présence durant la période ci-dessus, sera versée avec la rémunération du mois de mise en œuvre du présent texte.

Le directeur présente un état récapitulatif non nominatif des opérations de transposition au cours d'une réunion avec les représentants des organisations syndicales signataires de la Convention collective nationale de travail.

#### **TITRE IV**

##### **Incidences du présent protocole d'accord sur certaines dispositions conventionnelles**

##### **Article 10 :**

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

## **TITRE V**

### **Dispositions diverses**

#### **Article 11 : Délai d'application**

Les dispositions du présent texte entrent en application au premier jour du troisième mois suivant celui au cours duquel la signature est intervenue.

#### **Article 12 : Suivi de l'accord**

Il est institué :

- au niveau de chaque région, un observatoire régional composé à parité de directeurs d'organismes appartenant aux différentes branches et des représentants des organisations syndicales locales affiliées à chacune des cinq confédérations représentatives au plan national, dans la limite de dix participants pour l'employeur et dix participants pour les organisations syndicales.

Les observatoires régionaux, animés par l'Ucanss, tiennent une réunion au moins une fois par an, avec le support technique des CRFP.

A cette occasion, il est fait un bilan de la mise en place et de l'actualisation des référentiels d'emplois et de compétences ainsi que des modalités de mise en œuvre des modes de régulation institués par l'article 8.

- au niveau de l'Ucanss, une instance nationale de suivi composée, d'une part, du directeur de l'Ucanss et d'un représentant de chacune des caisses nationales et, d'autre part, de dix représentants au total pour les organisations syndicales nationales affiliées à chacune des cinq confédérations représentatives au plan national.

La synthèse des réunions régionales est communiquée à l'instance nationale de suivi, laquelle est également chargée de la préparation du bilan d'application du présent accord, au début de la quatrième année de mise en œuvre.

#### **Article 13 : Engagement de négociations**

Les parties signataires conviennent d'engager au printemps 2005 une négociation portant sur les conditions d'exercice du fait syndical dans les organismes et dans l'Institution.

Dans cette attente, est affirmé le principe selon lequel l'évolution salariale et professionnelle des représentants syndicaux est déterminée selon les règles applicables à l'ensemble des personnels.

Régie par les principes de non-discrimination et d'égalité de traitement, l'évaluation tient compte de la nature du mandat exercé et du fait que la disponibilité professionnelle est limitée par le temps consacré à son exercice.

Dans cette perspective, les salariés concernés bénéficieront d'une évolution de carrière comparable à celle des salariés de leur organisme travaillant dans des conditions d'emploi identique, les modalités de la comparaison devant être précisées dans le cadre de la négociation précitée.

Par ailleurs, les parties signataires conviennent d'engager :

- la révision du chapitre IV du protocole du 11 juin 1982 relatif aux conditions de travail des personnels des établissements d'ici au 1er septembre 2005 ;
- une négociation visant à examiner la compatibilité des primes conventionnelles avec la structure de rémunération telle que définie par le présent accord ;
- une négociation relative à la question des gardes et astreintes des médecins salariés ;
- une négociation sur la gestion des personnels en seconde moitié de carrière.

Les parties signataires s'engagent à ce qu'il soit procédé, à partir de 2007, à un examen de l'actualisation éventuelle des principes régissant le positionnement relatif des emplois.

**Article 14 :**

Le présent accord se substitue, à compter de sa date d'entrée en vigueur, au protocole d'accord du 14 mai 1992 qui est abrogé.

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

**Article 15 :**

Le présent accord pourra être révisé ou dénoncé dans les conditions légales prévues aux articles L 132.7 et L.132.8 du Code du travail.

Il s'applique sous réserve de l'agrément prévu à l'article L123.1 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.

Fait à Paris, le 30 novembre 2004  
au siège de l'Ucanss  
33, avenue du Maine  
75755 PARIS CEDEX 15

Martine Fontaine  
Directeur