

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE

Convention collective nationale de travail du personnel des organismes de sécurité sociale du 8 février 1957

IDENTIFIANT CONVENTION COLLECTIVE

Annuaire officiel des conventions collectives françaises

IDCC 0218

TEXTE DE BASE EN VIGUEUR

Texte de base : Convention collective nationale de travail du personnel des organismes de sécurité sociale du 8 février 1957

DERNIER AVENANT SALAIRES

Avenant du 10 février 2026 à l'avenant du 2 janvier 1975 relatif au montant, aux conditions d'attribution et de remboursement des prêts accordés aux ingénieurs-conseils en vue de l'achat d'un véhicule automobile

RÉFÉRENCE LÉGIFRANCE

KALICONT000038292684

URL OFFICIELLE

https://www.legifrance.gouv.fr/conv_coll/id/KALICONT000038292684

DOCUMENT GÉNÉRÉ LE

23 septembre 2026 à 07:20

Ce document est généré en direct depuis l'API officielle Légifrance (DILA). Il contient le texte de base intégral et les avenants en vigueur à la date d'édition. Diffusion sous Licence Ouverte 2.0 Etalab. **Document à titre indicatif** — pour toute décision engageant vos droits (litige, contentieux, négociation salariale), consultez un professionnel du droit social.

Sommaire

Texte de base	•
Article 47	•
Article 14 (1)	•
Article 15 (1)	•
Article 16 (1)(2)	•
Article 16 bis	•
Article 17 (1)	•
Article 18 (1)	•
Article 48 (1)	•
Article 49 (1)	•
Article 50 (1)	•
Article 51 (1)	•
Article 52 (1)	•
Article 53 (1)	•
Article 6 – Rôle de la commission paritaire nationale d'interprétation (1)	•
Article 7 – Composition et saisine (1)	•
Article 8 – Fonctionnement (1)	•
Article 9 – Moyens (1)	•
Article 10 (1)	•
Article 46 ter (1)	•
Article 11	•
Article 12	•
Article 13	•
Article 38	•
Article 58 (2)	•
Article 59 (4)	•
Article 39 (1)	•
Article 60 (1)	•
Article 19	•
Article 20	•
Article 21	•
Article 22 (1)	•
Article 22 bis (1)	•
Article 23 (1)	•
Article 24	•
Article 25	•
Article 26 (1)	•
Article 27	•
Article 28 (1)	•
Article 54	•
Article 55 (1)	•
Article 56	•
Article 29 (1)	•
Article 30	•
Article 31 (1)	•

Article 32 (1)	•
Article 33	•
Article 34 (1)	•
Article 35 (1)	•
Article 36	•
Article 37 (1)	•
Article 57	•
Article 1er	•
Article 2	•
Article 3	•
Article 45 (1)	•
Article 46 (1)	•
Article 4 (1)	•
Article 5	•
Article 46 bis (2)	•
Article 40 (1)	•
Article 61	•
Article 41 (1)	•
Article 42	•
Article 43	•
Article 44	•
Article 62	•
Article 63	•

Avenant salaires en vigueur	•
------------------------------------	---

Article 1er	•
Article 2	•

Avenant : Accord du 30 décembre 2013 relatif aux garanties conventionnelles apportées dans le cadre de l'évolution des réseaux	•
---	---

Article 6	•
Article 7	•
Article 8	•
Article 9	•
Article 10	•
Article 11	•
Article 1er	•
Article 2	•
Article 3	•
Article 4	•
Article 5	•
Article	•
Article 12	•
Article 13	•
Article 14	•

Avenant : Accord du 2 février 2016 relatif au personnel administratif du service médical	•
---	---

Article 1er	•
Article 2	•
Article 3	•
Article 4	•

Avenant : Protocole d'accord du 21 juin 2017 relatif à la mise en place d'un plan d'épargne interentreprises

Article 1er	•
Article 3	•
Article 4	•
Article 9	•
Article 11	•
Article 12	•
Article 15	•
Article 17	•
Article 16	•
Article 14	•
Article 13	•
Article 10	•
Article 8	•
Article 7	•
Article 6	•
Article 5	•
Article 2	•
Article	•
Article	•
Article	•

Avenant : Avenant du 5 septembre 2017 au protocole d'accord du 30 décembre 2013 relatif aux garanties conventionnelles apportées dans le cadre de l

Article 1er	•
Article 2	•
Article 3	•
Article 4	•
Article 5	•
Article 6	•
Article 7	•
Article 8	•
Article	•

Avenant : Accord du 26 septembre 2017 relatif à la rétroactivité de l'affiliation des salariés des organismes de sécurité sociale de Mayotte aux régimes c

Article 1er	•
Article 2	•
Article	•

Avenant : Avenant du 26 juin 2018 modifiant l'accord du 21 juin 2017 relatif à l'intéressement

Article unique	•
Article	•
Article	•
Article	•
Article	•
Article	•
Article	•
Article	•

Avenant : Protocole d'accord du 28 juillet 2021 recommandant les organismes assureurs du régime complémentaire de couverture des frais de santé ét

Article 1er	•
Article 2	•

Article *

Avenant : Protocole d'accord du 28 juillet 2021 étendant aux praticiens-conseils les dispositions du protocole d'accord du 28 juillet 2021 recommandant

Article 1er *

Article 2 *

Article *

Avenant : Protocole d'accord du 28 juillet 2021 étendant aux agents de direction les dispositions du protocole d'accord du 28 juillet 2021 recommandant

Article 1er *

Article 2 *

Article *

Avenant : Avenant du 10 novembre 2022 à l'accord du 30 décembre 2013 relatif aux garanties conventionnelles apportées dans le cadre de l'évolution c

Article 1er *

Article 2 *

Article 3 *

Article 4 *

Article 5 *

Article 6 *

Article 7 *

Avenant : Protocole d'accord du 10 mars 2023 relatif au versement d'une indemnité de manquement de fonds au profit des fondés de pouvoir des directeurs

Article 1er *

Article 2 *

Article *

Avenant : Protocole d'accord du 13 février 2024 relatif à l'instauration d'un mécanisme de mutualisation financière entre le régime de prévoyance et le r

Article 1er *

Article 2 *

Article 3 *

Article 4 *

Article 4.1 *

Article 4.2 *

Article 4.3 *

Article 4.4 *

Article 5 *

Article 6 *

Article *

Avenant : Protocole d'accord du 27 mars 2024 relatif aux garanties conventionnelles apportées dans le cadre de la reprise de l'activité des centres de s

Article 10 *

Article 11 *

Article *

Article 7 *

Article 7.1 *

Article 7.2 *

Article 8 *

Article 9 *

Article 1er *

Article 2 *

Article *

Article 5 *

Article 6 *

Article 6.1	•
Article 6.2	•
Article 3	•
Article 4	•

Avenant : Protocole d'accord du 22 novembre 2024 relatif à la classification, au système de rémunération et au déroulement de carrière •

Article	•
Article 1er	•
Article 2	•
Article 12	•
Article 12.1	•
Article 12.2	•
Article 12.3	•
Article 13	•
Article 13.1	•
Article 13.2	•
Article 13.3	•
Article 14	•
Article 14.1	•
Article 14.2	•
Article	•
Article 3	•
Article 3.1	•
Article 3.2	•
Article 3.3	•
Article 3.4	•
Article 4	•
Article 5	•
Article 5.1	•
Article 5.2	•
Article 5.3	•
Article 5.4	•
Article 6	•
Article 7	•
Article 7.1	•
Article 7.2	•
Article 7.3	•
Article 7.4	•
Article 7.5	•
Article 7.6	•
Article 7.7	•
Article 8	•
Article 9	•
Article 10	•
Article 11	•
Article 15	•
Article 16	•
Article 17	•
Article 18	•

Article	•
Article	•
Article	•
Article	•

Avenant : Avenant du 30 septembre 2025 portant prorogation du protocole d'accord du 13 juillet 2021 relatif au déploiement d'un dispositif de soutien a

Article 1er	•
Article 2	•
Article	•

Avenant salaires : Avenant du 4 mars 2014 relatif au remboursement des prêts pour l'achat de véhicules à moteur au 1er janvier 2014

Article 1er	•
Article 2	•

Avenant salaires : Avenant du 4 mars 2014 relatif au remboursement des prêts pour l'achat de véhicules à moteur au 1er janvier 2014

Article 1er	•
Article 2	•

Avenant salaires : Avenant du 24 mars 2015 relatif à la prime de crèche

Article unique	•
----------------------	---

Avenant salaires : Accord du 24 mars 2015 relatif à l'indemnité de responsabilité des caissiers, aides-caissiers et payeurs

Article unique	•
----------------------	---

Avenant salaires : Accord du 24 mars 2015 relatif au remboursement des prêts accordés aux agents pour l'achat d'un véhicule à moteur

Article 1er	•
Article 2	•

Avenant salaires : Avenant du 6 février 2018 modifiant l'avenant du 2 janvier 1975 concernant le montant, les conditions d'attribution et de rembourseme

Article 1er	•
Article 2	•

Avenant salaires : Avenant du 6 février 2018 modifiant l'avenant du 17 mai 1988 relatif à la prime de crèche

Article unique	•
----------------------	---

Avenant salaires : Protocole d'accord du 14 février 2023 aux protocoles d'accord du 25 mai 1960 relatifs à l'indemnité de responsabilité des caissiers, a

Article unique	•
----------------------	---

Avenant salaires : Protocole d'accord du 31 janvier 2025 au protocole d'accord du 5 novembre 1970 relatif aux frais de déplacement susceptibles d'être

Article unique	•
----------------------	---

Lexique

SECTION 1

Texte de base

Texte de base : Convention collective nationale de travail du personnel des organismes de sécurité sociale du 8 février 1957

ART. 47

Les agents titulaires quittant leurs fonctions pour accomplir leur service national obligatoire perçoivent une indemnité calculée comme suit ⁽¹⁾ :

- pour les agents célibataires : 20 % du salaire ⁽²⁾ ;
- pour les agents mariés ou qui ont des enfants à charge dans le sens de la législation sur les prestations familiales : 30 % du salaire, plus une majoration de 10 % du salaire par enfant à charge ⁽³⁾ ;
- pour les soutiens de famille, tels qu'ils sont définis au règlement intérieur type : 30 % du salaire ⁽⁴⁾.

À leur libération, ces agents sont repris sans formalité dans un emploi de même qualification professionnelle et de même nature ⁽⁵⁾.

La durée du service militaire obligatoire, de la mobilisation ainsi que celle des périodes de réserve obligatoires, entrent en ligne de compte pour le calcul de l'ancienneté.

Pendant les périodes de réserve obligatoires ou la mobilisation, le salaire sera maintenu intégralement, déduction faite des soldes militaires.

Les agents auxiliaires bénéficieront d'une priorité de réembauchage dans la limite des places disponibles.

(1) Alinéa modifié par avenant du 13 novembre 1975 agréé le 4 mars 1976.

(2) Dispositions modifiées par un avenant du 2 juillet 1968 à effet du 1er juin 1968.

(3) Dispositions modifiées par un avenant du 2 juillet 1968 à effet du 1er juin 1968.

(4) Dispositions modifiées par un avenant du 2 juillet 1968 à effet du 1er juin 1968.

(5) Alinéa modifié par le protocole d'accord du 14 mai 1992, agréé le 24 septembre 1992, à effet du 1er janvier 1993, relatif à la classification des emplois.

ART. 14 (1)

Dans le cadre d'un processus de recrutement, tout candidat sélectionné passera au moins un entretien d'embauche pouvant comprendre notamment des tests ou examens en fonction de l'emploi à occuper.

En outre, le candidat retenu fait l'objet d'un examen médical avant l'embauchage ou au plus tard avant l'expiration de la période d'essai, conformément à la législation de la médecine du travail.

(1) Dispositions modifiées par l'accord de branche du 22 juin 2005.

ART. 15 (1)

(1) Dispositions supprimées par l'accord de branche du 22 juin 2005.

En cas d'acceptation par un agent d'une offre d'emploi entraînant un changement volontaire d'organisme employeur :

1. Un accord préalable devra intervenir entre l'organisme d'accueil et l'agent concerné. Lorsque l'offre concerne un emploi de même qualification et niveau, les avantages acquis sont maintenus.

Le délai de prévenance à respecter par l'agent qui accepte l'offre d'emploi est de 1 mois pour les employés et de 2 mois pour les cadres ;

2. Un stage probatoire d'une durée maximale de 2 mois pour les employés et de 3 mois pour les cadres doit permettre à l'agent et à l'organisme employeur de vérifier la validité des choix opérés.

En tout état de cause, à l'issue du stage probatoire, le changement d'emploi devient définitif ; si, à la demande de l'une ou de l'autre des parties, ce changement d'emploi ne se réalise pas, l'agent retrouve de plein droit le poste qu'il occupait antérieurement dans l'organisme précédent ;

3. Lorsque l'acceptation d'un emploi dans le cadre précité entraîne une diminution de rémunération, l'agent perçoit une indemnité résorbable par promotion lui permettant de maintenir le niveau de sa rémunération précédente (3).

Cette indemnité est servie par l'organisme d'accueil durant le stage probatoire ainsi que pendant 1 année de date à date à compter de la fin de celui-ci. La durée de versement de cette indemnité peut être prolongée, par une disposition de l'accord préalable, à l'initiative et pour une durée fixée par l'organisme d'accueil.

Lorsque le changement d'emploi nécessite, outre un changement d'organisme employeur, un changement de domicile, l'agent bénéficie :

- a) D'une prime d'un montant égal à 2 mois de sa rémunération brute normale. Cette prime est versée par l'organisme précédent à l'issue du stage probatoire lorsque le changement d'emploi est devenu définitif ;
- b) D'un crédit de 3 jours ouvrés de congés exceptionnels rémunérés. Ce congé, qui peut être fractionné, est à prendre dans les 2 mois précédant ou suivant le changement d'organisme ;
- c) Du remboursement de ses frais de transport et de déménagement dans les conditions prévues par les articles 1er à 8 du protocole d'accord du 5 novembre 1970 ;
- d) Des facilités nécessaires à l'insertion professionnelle de son conjoint (ou assimilé) dans la zone géographique d'accueil. À cet effet, les caisses nationales étudient, avec le concours des organismes de la région considérée, les éventuelles possibilités d'emploi existant au sein des organismes du régime général de la région (4) ;

5. En cas de changement d'organisme employeur et d'emploi entraînant un changement de qualification, une formation ou perfectionnement professionnels sont dispensés en vue de l'acquisition ou l'actualisation des connaissances.

Les actions de formation et de perfectionnement professionnels sont dispensées, en principe, préalablement à la prise de fonctions effective dans l'organisme d'accueil, et sont prises en charge par l'organisme preneur (5) ;

6. Les employés, agents de maîtrise et cadres, candidats à un poste vacant dans un organisme, convoqués à un entretien, bénéficient des remboursements de frais occasionnés par le déplacement, sur la base de l'article 5 du protocole d'accord du 11 mars 1991 ainsi que du temps nécessaire y compris les délais de route ; ce temps étant considéré comme temps de travail (6).

(1) Article résultant de l'avenant du 31 mars 1989 agréé par lettre ministérielle du 8 août 1989 à effet du 8 août 1989.

(2) Voir également la délibération du conseil d'administration de l'Ucanss du 19 décembre 1996 sur la mobilité inter-régimes reproduite au chapitre 6.

(3) Alinéa modifié par le protocole d'accord du 14 mai 1992, agréé le 24 septembre 1992, à effet du 1er janvier 1993, relatif à la classification des emplois.

(4) Alinéa ajouté par le protocole d'accord du 21 mars 2011. Agréé le 24 mai 2011.

(5) Alinéa modifié par l'accord de branche du 22 juin 2005.

(6) Alinéa modifié par le protocole d'accord du 14 mai 1992, agréé le 24 septembre 1992, à effet du 1er janvier 1993, relatif à la classification des emplois.

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

2. Les demandes de changement d'organisme employeur que les agents veulent formuler sont intégrées dans la bourse des emplois par l'intermédiaire de l'organisme employeur auquel ils appartiennent (1)(2).

(1) Article créé par avenant du 31 mars 1989, agréé par lettre ministérielle du 8 août 1989 à effet du 8 août 1989.

(2) Voir la lettre-circulaire de l'Ucanss du 25 août 1989.

ART.
17
(1)

Tout nouvel agent sera titularisé, au plus tard après 6 mois de présence effective dans les services en une ou plusieurs fois.

Exceptionnellement, et pour un travail déterminé, il pourra être procédé à l'embauchage de personnel temporaire, pour une durée déterminée et au maximum de 3 mois, qui pourra être renouvelée une fois.

Dans ce cas, la lettre d'engagement devra préciser la nature et la durée du travail. En cas de besoin de personnel titulaire, il sera fait appel par priorité absolue, et sous réserve des dispositions de l'article 14, 1er alinéa ci-dessus, à la candidature de ces auxiliaires temporaires.

Les salaires des agents auxiliaires ou temporaires sont ceux fixés d'après la classification prévue par la présente convention pour l'emploi correspondant.

(1) Article modifié par le protocole d'accord du 21 mars 2011. Agréé le 24 mai 2011.

ART.
18
(1)

Le règlement intérieur type devra préciser les conditions d'accès aux emplois supérieurs.

Les candidatures aux emplois vacants seront sollicitées par priorité parmi le personnel en fonction dans la caisse, ou, s'il y a lieu, parmi le personnel en fonction dans d'autres organismes de sécurité sociale ou d'allocations familiales. En cas de besoin, les candidatures seront ensuite sollicitées à l'extérieur de la profession.

(1) Article modifié par le protocole d'accord du 30 novembre 2004.

ART. 48 (1) Aucune des sanctions disciplinaires, au sens de l'[article L. 122-40 du code du travail](#), ne peut être infligée au salarié sans que celui-ci soit informé dans le même temps et par écrit des griefs retenus contre lui.

Les sanctions disciplinaires sont les suivantes, à l'exclusion de toute amende ou autre sanction pécuniaire :

- avertissement ;
- blâme ;
- suspension sans traitement avec maximum de 7 jours ouvrables ;
- rétrogradation ;
- licenciement avec ou sans indemnités.

Aucune de ces sanctions, antérieure de plus de 3 ans à l'engagement des poursuites disciplinaires, ne peut être invoquée à l'appui d'une nouvelle sanction.

a) L'avertissement et le blâme sont prononcés par la direction sur le rapport écrit établi par le responsable hiérarchique compétent après un complément d'enquête au cours duquel l'agent en cause est entendu en présence des délégués du personnel. L'agent peut se faire assister par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise.

La sanction ne peut intervenir moins de 1 jour franc, ni plus de 1 mois après le jour fixé pour l'entretien. Elle doit être motivée et notifiée à l'intéressé.

b) Les trois autres sanctions sont soumises à la procédure suivante, sans préjudice des dispositions spécifiques du code du travail pour ce qui concerne le licenciement :

- lorsque le directeur envisage de prendre l'une de ces trois sanctions, il doit convoquer le salarié en lui indiquant l'objet de la convocation. Au cours de l'entretien, l'agent est entendu en présence des délégués du personnel. Il peut se faire assister par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise ; l'employeur indique le motif de la sanction envisagée et recueille les explications du salarié ;
- le directeur a 5 jours ouvrés maximum à compter du jour de l'entretien pour demander la convocation du conseil de discipline ;
- le conseil de discipline est convoqué par son secrétariat dans un délai de 8 jours suivant la réception de la demande de convocation du directeur de l'organisme concerné et doit se réunir dans les 15 jours suivant la réception de cette demande ;
- le conseil de discipline ne peut valablement délibérer que si le quorum est atteint dans chaque collège et si la parité est assurée. À défaut, le conseil de discipline se réunit à nouveau dans un délai maximum de 8 jours francs et se prononce à la majorité des membres présents ;
- les conclusions du conseil de discipline sont notifiées par écrit dans les 48 heures au directeur et à l'agent en cause ;
- en tout état de cause, la sanction ne peut intervenir avant que le conseil de discipline ne se soit prononcé sur la proposition faite par le directeur, le délai total de la procédure ne pouvant excéder 1 mois à compter de la date de l'entretien ;
- le directeur prend sa décision, compte tenu des conclusions du conseil de discipline qu'il devra rappeler en tout état de cause dans la notification qui sera faite à l'agent intéressé. La sanction doit être motivée et notifiée à l'intéressé.

c) En cas de faute professionnelle susceptible d'entraîner le licenciement, le directeur peut prendre une mesure conservatoire de mise à pied à effet immédiat avec traitement pendant 1 mois maximum, en attendant que le conseil de discipline se soit prononcé, après avoir entendu l'intéressé en présence des délégués du personnel. Le salarié peut se faire assister par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise.

En cas de faute grave au sens de la jurisprudence, le directeur peut prendre une mesure conservatoire de mise à pied à effet immédiat et sans traitement, en attendant que le conseil de discipline se soit prononcé, après avoir entendu l'intéressé en présence des délégués du personnel. Le salarié peut se faire assister par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise. Le conseil de discipline appréciera s'il y a faute grave.

Le conseil de discipline se prononcera au sujet de la sanction proposée par le directeur.

d) En cas de litige, le conseil de prud'hommes intervient, le cas échéant, dans les conditions fixées par l'[article L. 122-43 du code du travail](#).

(1) Article modifié par avenant du 17 février 1983 agréé par lettre ministérielle du 8 mars 1983.

ART. 49 (1) Il est institué, dans chaque région, un conseil de discipline composé paritairement de :

- deux administrateurs de la région ;
- deux agents de direction de la région ;
- quatre représentants des employés de la région ;
- quatre représentants des cadres de la région.

(1) Modifié par avenant du 27 avril 1971.

ART. 50 (1) Les fonctions de membres du conseil de discipline sont incompatibles avec celles de délégué du personnel.

De plus, l'une ou l'autre partie peut demander la récusation de tout membre du conseil de discipline qui aurait eu, ou à connaître de l'affaire en cause, préalablement à la tenue du conseil, ou pour tout autre motif, comme en matière de tribunaux répressifs.

(1) Modifié par avenant du 27 avril 1971.

ART.
51
(1)

Les administrateurs sont désignés par l'Ucanss sur proposition des organisations syndicales et professionnelles ayant des représentants dans les organismes de sécurité sociale, à raison d'un représentant titulaire et d'un représentant suppléant pour chaque organisation et dans chaque région.

Les représentants des agents de direction sont désignés par l'Ucanss sur une liste établie, dans chaque région, par les agents de direction de l'ensemble des organismes.

Chaque liste comprend quatre représentants titulaires et quatre représentants suppléants.

Les représentants du personnel sont désignés par les organisations syndicales nationales de salariés les plus représentatives et appelées comme telles à la discussion et à la négociation des conventions collectives de travail à raison, pour chaque organisation, de deux représentants titulaires et deux représentants suppléants. En ce qui concerne les organisations syndicales représentatives des cadres, celles-ci ne peuvent désigner que des agents de la catégorie des cadres pour les représenter dans les conseils de discipline.

Les membres du conseil de discipline siègent par roulement à raison de deux administrateurs et de deux agents de direction et pour les représentants du personnel de quatre employés, s'il s'agit d'un employé ou d'un employé principal, et de quatre cadres, s'il s'agit d'un agent des cadres.

Un conseil de discipline ne peut comprendre que des personnes étrangères à l'organisme auquel appartient l'agent en cause.

Le conseil de discipline a son siège à la caisse régionale invalidité ou, en cas de fusion, à la caisse régionale. L'organisme où siège le conseil de discipline en assure le secrétariat.

(1) Modifié par avenant du 27 avril 1971.

ART.
52
(1)

Le conseil de discipline est convoqué en respectant les délais prévus par l'article 48.

L'agent en cause peut, pour sa défense, être accompagné d'un conseiller de son choix.

Toutefois, un administrateur, sauf s'il est représentant du personnel à un conseil d'administration, ne peut être le défenseur d'un agent de la caisse à laquelle il appartient.

L'agent doit recevoir communication de son dossier au moins 8 jours avant la réunion du conseil de discipline.

(1) Modifié par avenant du 27 avril 1971 et par avenant du 17 février 1983.

ART.
53
(1)

Le conseil de discipline entend le directeur et l'agent de l'organisme en cause. Il délibère hors de leur présence et rédige des conclusions motivées qui doivent être adoptées à la majorité absolue des membres présents.

Lorsque le conseil de discipline estime nécessaire d'obtenir une interprétation des textes conventionnels, il saisit la commission paritaire nationale qui formule un avis dans le délai de 8 jours francs. Dès réception de cet avis, le conseil de discipline se prononce dans les conditions ci-dessus.

Les frais encourus par la réunion du conseil de discipline sont à la charge de la caisse à laquelle appartient l'agent en cause.

(1) Modifié par avenant du 27 avril 1971 et par avenant du 17 février 1983.

ART.
6 –
Rôle
de
la
commission
paritaire
nationale
d'interprétation
(1)

La commission paritaire nationale d'interprétation a pour rôle de veiller à une exacte application de la convention collective nationale du 8 février 1957 et de ses annexes.

Elle a pour rôle exclusif de procéder à l'examen des difficultés d'interprétation des textes conventionnels.

Cet examen ne vise en aucune façon les cas individuels.

(1) Modifié par le protocole d'accord du 11 août 2006 agréé par lettre ministérielle le 5 octobre 2006.

ART. 7 – Composition et saisine (1) La commission paritaire nationale d'interprétation est constituée de deux collèges :
– l'un composé d'un représentant par organisation syndicale nationale signataire de la convention collective nationale de travail du 8 février 1957, chaque représentant disposant d'une voix ;
– l'autre composé du directeur de l'Ucanss ou de son représentant, qui peut se faire assister, en tant que de besoin, par un ou plusieurs collaborateurs, disposant de dix voix.

La commission est saisie à l'initiative du directeur de l'Ucanss ou d'une organisation syndicale nationale signataire de la convention collective nationale de travail du 8 février 1957.

La saisine s'effectue par courrier adressé au secrétariat administratif de la commission. Elle mentionne obligatoirement les articles conventionnels sur lesquels l'interprétation de la commission est demandée.

(1) Modifié par le protocole d'accord du 11 août 2006 agréé par lettre ministérielle le 5 octobre 2006.

ART. 8 – Fonctionnement (1) La commission paritaire nationale d'interprétation se tient à l'Ucanss qui en assure le secrétariat administratif.
Elle se réunit dans un délai maximum de 2 mois à compter de sa saisine.

Le directeur de l'Ucanss assure la conduite des débats de la commission.

Elle se prononce sur l'interprétation à retenir dans un avis motivé, rédigé en séance, qui est adopté à la majorité des 2/3 des voix de ses membres.

Les modalités de diffusion des avis sont définies par la commission.

(1) Modifié par le protocole d'accord du 11 août 2006 agréé par lettre ministérielle le 5 octobre 2006.

ART. 9 – Moyens (1) Les organismes sont tenus de laisser aux membres de la commission le temps nécessaire à l'exercice de leur mission (temps de déplacement, de réunion, et temps de préparation).
Ce temps est considéré comme du temps de travail effectif et rémunéré comme tel par les organismes employeurs.

Les frais de déplacement et de séjour occasionnés par les réunions sont remboursés par l'Ucanss selon les règles conventionnelles en vigueur.

(1) Modifié par le protocole d'accord du 11 août 2006 agréé par lettre ministérielle le 5 octobre 2006.

ART. 10 (1) *(1) Supprimé par le protocole d'accord du 11 août 2006 agréé par lettre ministérielle du 5 octobre 2006.*

ART. 46 ter (1) Pendant la durée du congé légal de paternité, le salaire est maintenu aux agents comptant au moins 6 mois d'ancienneté. Il ne peut se cumuler avec les indemnités journalières dues à l'agent en tant qu'assuré social.

Ce congé, qui est assimilé à un temps de présence pour le calcul de l'ancienneté, n'entre pas en compte pour le droit aux congés de maladie. Il ne peut entraîner aucune réduction de la durée des congés annuels.

(1) Article ajouté par l'avenant du 16 juillet 2003 agréé le 24 septembre 2002.

ART. 11 L'observation des lois s'imposant à tous les citoyens, les parties contractantes reconnaissent la liberté d'opinion ainsi que le droit, pour le personnel, d'adhérer librement et d'appartenir à un syndicat professionnel, en vertu du livre III du code du travail.

Les conseils d'administration s'engagent à ne pas prendre en considération le fait d'appartenir ou de ne pas appartenir à un syndicat pour arrêter leurs décisions en ce qui concerne l'embauchage, les augmentations de salaires, l'avancement, la conduite et la répartition du travail, les mesures de discipline ou de congédiement.

Si une des parties contractantes conteste le motif du congédiement d'un employé comme ayant été effectué en violation du droit syndical ci-dessus rappelé, les parties s'emploieront à reconnaître les faits et à apporter au cas litigieux une solution équitable. Cette procédure amiable ne fait pas obstacle au droit pour les parties d'obtenir judiciairement réparation du préjudice causé.

L'exercice du droit syndical ne doit pas avoir pour conséquence des actes contraires aux lois.

1. Situation des salariés pendant l'exercice du droit syndical

Les salariés exerçant leur activité syndicale restent inscrits aux effectifs de leur organisme d'origine et bénéficient pendant toute la durée de leur mandat des dispositions de la convention collective et du code du travail.

Le temps passé par les représentants syndicaux dans leurs activités syndicales est de plein droit considéré comme temps de travail, notamment en ce qui concerne le calcul de l'intéressement, et payé à l'échéance normale par leur organisme d'appartenance.

Le paiement visé à l'alinéa ci-dessus porte sur l'ensemble des éléments de rémunération, y compris, le cas échéant, les primes, les indemnités, et les titres restaurant dont le salarié bénéficie à raison de son emploi.

2. Participation au fonctionnement des organisations syndicales

Des autorisations d'absence rémunérées sont accordées pour permettre à l'organisation syndicale locale de fonctionner.

Le volume global annuel de ces autorisations d'absence correspond à 4 heures par salarié, l'effectif de l'organisme étant celui calculé pour les dernières élections des délégués du personnel.

Ce volume est réparti en fonction du pourcentage de voix obtenues par les listes présentées par les organisations syndicales représentatives constituées dans l'organisme au premier tour des dernières élections des délégués du personnel titulaires pour l'ensemble des collèges.

Cette répartition prend effet au premier jour du mois qui suit la proclamation des résultats, et s'applique jusqu'au premier jour du mois qui suit la proclamation des résultats des élections suivantes.

En tout état de cause, toute organisation syndicale représentative bénéficie d'un volume au moins égal à 70 heures, le nombre d'heures nécessaire pour atteindre cette garantie venant s'ajouter au volume global correspondant à l'effectif de l'organisme.

Le crédit est attribué pour une période de douze mois, sans report possible sur l'exercice suivant.

L'autorisation d'absence est accordée sur simple présentation d'une convocation émanant du délégué syndical, ou du secrétaire du syndicat, ou d'une instance statutaire du syndicat concerné.

Les noms des personnes concernées doivent être, sauf circonstances exceptionnelles, communiqués à la direction de l'organisme trois jours ouvrés avant la date prévue de l'absence.

L'Ucanss consolide chaque année, au plan national, les données chiffrées relatives à l'utilisation de ce crédit.

Ces données sont communiquées aux organisations syndicales nationales.

3. Mandats spécifiques

Des autorisations d'absences rémunérées de courte durée sont accordées pour permettre le fonctionnement des instances statutaires des organismes créés dans le cadre de la sécurité sociale par les organisations syndicales nationales (AREPOS, Amallia, UNGSLOS...).

L'autorisation d'absence est accordée aux membres de ces instances, sur présentation d'une convocation officielle.

Ces autorisations d'absence ne s'imputent pas sur le volume d'heures visé au point 2 du présent article.

4. Participation aux congrès syndicaux ou à une assemblée statutaire nationale

Tout salarié mandaté pour assister à un ou plusieurs congrès syndicaux bénéficie, sur convocation écrite nominative émanant de son organisation syndicale, d'une autorisation d'absence rémunérée, dans la limite de 3 jours ouvrés par année civile.

Des délais de route sont également accordés, sur justificatif, et dans la limite maximale de 2 jours ouvrés par congrès.

Ce temps est considéré comme temps de travail, et rémunéré comme tel.

Le bénéfice de l'autorisation d'absence est subordonné à l'information préalable de la direction de l'organisme, qui doit intervenir au moins 3 jours ouvrés avant la date prévue de l'absence.

Pour l'application du présent article, les assemblées statutaires nationales sont assimilées à des congrès.

Ces autorisations d'absence ne s'imputent pas sur le volume d'heures visé au point 2 du présent article.

5. Dispositions communes

La mise en œuvre des dispositions relatives aux autorisations d'absence accordées dans le cadre des points 1 à 4 du présent article doit rester compatible avec la nécessaire qualité et continuité du service public.

Elles ne peuvent dès lors avoir pour effet de mobiliser simultanément plus de 8 % de l'effectif présent de l'organisme.

Dans l'hypothèse où ce pourcentage serait dépassé dans un organisme employant moins de 300 salariés, la direction peut engager un processus de concertation avec les organisations syndicales afin que soient garanties, dans les meilleures conditions possibles, la qualité et la continuité du service public.

6. Désignation du délégué syndical

Chaque organisation syndicale représentative, notamment celles qui sont signataires des conventions collectives nationales de travail du 8 février 1957 et 25 juin 1968 et appelées à la négociation des accords collectifs nationaux de travail, peut désigner un délégué syndical.

Le choix de celui-ci s'opère librement par l'organisation syndicale parmi les salariés de l'organisme, quelle que soit leur catégorie professionnelle.

Les parties signataires recommandent qu'il ne soit pas fait obstacle à ce que deux organisations syndicales affiliées à la même confédération puissent désigner chacune son propre délégué syndical.

7. Crédit d'heures attribué aux délégués syndicaux

Le crédit d'heures dont disposent les délégués syndicaux pour exercer leur mandat est majoré de :

- 30 heures par an dans les organismes employant de 1 à 500 salariés ;
- 50 heures par an dans les organismes employant de 501 à 1 000 salariés ;
- 80 heures par an dans les organismes employant plus de 1 000 salariés.

L'effectif de l'organisme est calculé au 1er janvier de l'année considérée, selon les mêmes règles que celles applicables en matière d'élection des délégués du personnel.

8. Prise en compte des demandes syndicales

Pour toute question intéressant le personnel d'un organisme, les organisations syndicales représentatives qui y sont implantées seront reçues à leur demande par la direction de l'organisme.

9. Congé de formation économique, sociale et syndicale

Quand un salarié demande à bénéficier, dans les conditions posées par les articles L. 451-1 et suivants du code du travail, d'un congé de formation économique, sociale et syndicale, son salaire lui est maintenu intégralement pendant la durée de ce congé.

Le congé peut être pris par journées ou par demi-journées, en respectant un délai de prévenance de 10 jours ouvrés.

ART. 13

Aucune sanction ne sera prise pour fait de grève.

La rupture du contrat de travail ne peut intervenir que dans les conditions fixées par la [loi n° 50-205 du 11 février 1950](#).

a) (1) Il est accordé, par mois de présence, à tout le personnel, des congés annuels payés dans les conditions suivantes :

- avant 1 an de présence, 2 jours ouvrables ;
- après 1 an de présence, 2 jours ouvrés.

b) Le congé annuel des agents âgés de moins de 21 ans, ayant moins de 1 an de présence, est fixé à :

- 24 jours ouvrables pour les agents âgés de 19 et 20 ans (2) ;
- 1 mois de date à date pour les agents âgés de 18 ans et moins.

c) Les agents des organismes de sécurité sociale totalisant 1 an de présence, titulaires de la carte de déporté résistant ou de déporté politique ou de la carte d'interné résistant ou d'interné politique, ont droit à un congé payé supplémentaire de 8 jours ouvrés (3).

Les agents titulaires de la carte de combattant ou du titre de reconnaissance de la nation ont droit à un congé payé supplémentaire de 1 jour ouvré par année de guerre dans la limite de 2 jours ouvrés (4).

Les agents occupés dans les sous-sols ou les locaux insalubres ont droit à 1 demi-journée de vacances supplémentaire par mois de présence dans lesdits sous-sols ou locaux.

Le bénéfice de ces congés supplémentaires ne pourra, chaque année, excéder 6 jours.

Il est accordé aux agents des organismes de sécurité sociale et d'allocations familiales 1 demi-journée de congé payé supplémentaire par tranche de 5 années d'ancienneté (5).

Il peut être accordé chaque année un délai de route de 2 jours aux agents titulaires originaires des départements ou territoires d'outre-mer et travaillant dans les organismes de sécurité sociale ou leurs établissements en métropole (6).

Ce délai de route est attribué à l'occasion de la prise de congé annuel, lorsque celui-ci se déroule dans le département ou territoire d'outre-mer d'origine à condition qu'il soit situé à plus de 5 000 km du lieu où travaille l'agent (7).

d) Il est accordé, aux agents des organismes de sécurité sociale, un congé supplémentaire de 2 jours ouvrés par enfant à charge de moins de 15 ans (8).

Toutefois, ce congé est réduit à un jour ouvré par enfant, avant 6 mois de présence (9).

Accolé au congé principal, ce congé supplémentaire ne peut avoir pour effet de porter le congé continu à plus de 1 mois de date à date (10).

Les absences provoquées par la fréquentation obligatoire des cours professionnels, les périodes de réserve obligatoires, les jours d'absence pour maladie constatée par certificat médical, cure thermique autorisée, accident du travail, maternité à plein traitement, longue maladie, les permissions exceptionnelles de courte durée accordées au cours de l'année et les congés prévus à l'article 12 sont, lorsqu'ils comportent le maintien du salaire, assimilés à un temps de travail et ne peuvent, par conséquent, entraîner la réduction du congé annuel.

e) Le temps de présence est évalué au 1er juin de l'année, à partir de la date d'entrée dans un organisme visé par l'ordonnance du 2 novembre 1945.

f) La période normale des congés annuels est fixée, en principe, du 1er mai au 30 septembre. Toutefois, les agents auront la possibilité de prendre leur congé à toute autre époque et au plus tard jusqu'au 30 avril de l'année suivante (11).

Par contre, lorsque les congés annuels seront attribués par nécessité de service en dehors de la période du 1er mai au 30 septembre, la durée de ces congés sera obligatoirement augmentée de 3 jours ouvrés (12).

En cas de fractionnement des congés annuels et dans la limite de la durée du congé principal toute fraction de congés prise en dehors de la période du 1er mai au 30 septembre de chaque année entraîne l'attribution d'un congé supplémentaire de 2 jours ouvrés lorsque cette fraction est au moins égale à 5 jours ouvrés, de 1 jour ouvré lorsque cette fraction est de 2, 3 ou 4 jours ouvrés (13).

g) L'ordre de départ en vacances est fixé le 1er avril par chaque chef de service, compte tenu :

- des nécessités du service ;
- de l'ordre de départ des années précédentes ;
- des préférences personnelles avec priorité en faveur des anciens employés.

Toutefois, pour les employés chargés de famille qui ont des enfants d'âge scolaire, l'application des critères ci-dessus ne pourra avoir pour effet de fixer la date de leur congé annuel en dehors de la période des vacances scolaires.

En cas de différend sur les modalités d'application du présent article, la commission paritaire de conciliation est appelée à donner son avis.

Nonobstant les sanctions qu'elles peuvent entraîner, les journées d'absence non autorisées ne donnent pas lieu au paiement du salaire correspondant. Toutefois, en cas d'accord entre la direction et l'agent en cause, ces journées d'absence peuvent s'imputer sur la durée du congé annuel dans la mesure où celui-ci est supérieur au congé légal.

(1) Alinéa modifié par l'article 3 du protocole d'accord du 3 avril 1978 relatif à la rémunération et à l'aménagement de la durée annuelle du travail du personnel des organismes de sécurité sociale et de leurs établissements, prenant effet au 1er juin 1978 pour les congés acquis à cette date (agréé par lettre ministérielle du 5 avril 1978).

(2) Avenant du 29 avril 1963.

(3) Disposition introduite par avenant du 4 décembre 1963 et modifiée par avenant du 17 février 1965.

(4) Disposition introduite par avenant du 30 mai 1990 agréé par lettre ministérielle du 26 avril 1991 (voir circulaire du 23 mai 1991 ci-après).

(5) Disposition introduite par avenant du 2 juillet 1968 et s'appliquant, pour la première fois, aux congés payés annuels afférents à l'exercice 1967-1968.

(6) Alinéas ajoutés par protocole d'accord du 29 janvier 1980 agréé par lettre ministérielle du 30 mai 1980. (Dispositions s'appliquant pour la première fois au droit à congés acquis pendant la période de référence du 1-6-1979 au 31-5-1980.)

(7) Alinéas ajoutés par protocole d'accord du 29 janvier 1980 agréé par lettre ministérielle du 30 mai 1980. (Dispositions s'appliquant pour la première fois au droit à congés acquis pendant la période de référence du 1-6-1979 au 31-5-1980.)

(8) Dispositions introduites par avenant du 30 juin 1971 et modifiées par avenant du 22 février 1990 agréé le 13 avril 1990.

(9) Dispositions introduites par avenant du 30 juin 1971 et modifiées par avenant du 22 février 1990 agréé le 13 avril 1990.

(10) Dispositions introduites par avenant du 30 juin 1971 et modifiées par avenant du 22 février 1990 agréé le 13 avril 1990.

(11) Dispositions introduites par avenant du 30 juin 1971 et s'appliquant pour la première fois au droit de congé acquis pendant la période de référence du 1^{er} juin 1970 au 31 mai 1971. Voir la note de l'Ucanss relative au fractionnement (chapitre 1, section 1).

(12) Dispositions introduites par avenant du 30 juin 1971 et s'appliquant pour la première fois au droit de congé acquis pendant la période de référence du 1^{er} juin 1970 au 31 mai 1971. Voir la note de l'Ucanss relative au fractionnement (chapitre 1, section 1).

(13) Dispositions introduites par avenant du 30 juin 1971 et s'appliquant pour la première fois au droit de congé acquis pendant la période de référence du 1^{er} juin 1970 au 31 mai 1971. Voir la note de l'Ucanss relative au fractionnement (chapitre 1, section 1).

**ART.
58
(2)**

Les salariés peuvent faire valoir leurs droits à la retraite dès lors qu'ils remplissent les conditions légales ; dans ce cas, ils doivent faire part de leur décision 3 mois avant la date prévue de cessation d'activité.

À son départ, l'agent a droit aux congés payés proportionnellement aux mois écoulés depuis le 1^{er} juin précédant la date de son départ.

En outre, l'agent, s'il fait liquider ses droits à pension auprès d'un régime de retraite, recevra à titre d'indemnité de départ à la retraite une somme égale à 3 mois de salaire calculée sur son dernier traitement mensuel, selon la formule suivante :

Dernière rémunération mensuelle × Nombre de mois correspondant à la structure annuelle salariale en vigueur (3) / 4

(1) Modifié par le protocole d'accord du 21 mars 2011. Agréé le 24 mai 2011.

(2) Article modifié par le protocole d'accord du 21 mars 2011. Agréé le 24 mai 2011.

(3) Alinéa modifié par avenant du 15 janvier 1992 agréé par lettre ministérielle du 27 février 1992.

**ART.
59
(4)**

(4) Article modifié par avenant du 15 janvier 1987 agréé et prenant effet du 30 janvier 1987 et abrogeant l'article 59.

« Parallèlement dès l'entrée en vigueur du présent avenant, toutes dispositions conventionnelles applicables aux catégories de personnel relevant de la convention collective nationale de travail du 8 février 1957 qui lui sont contraires sont de nul effet. » (Art.2 de l'avenant du 15 janvier 1987.)

ART.
39
(1)

L'agent qui doit interrompre son travail pour donner des soins à un enfant malade dont il a la charge effective au sens des prestations familiales est autorisé, sur justification médicale, à s'absenter dans la limite d'un crédit de 6 jours ouvrés payés, par année civile, jusqu'au 18e anniversaire de l'enfant. Ce crédit annuel s'apprécie quel que soit le nombre d'enfants à charge. Il est porté à 12 jours ouvrés payés lorsque l'enfant malade est âgé de moins de 11 ans ⁽²⁾.

Bénéficiera également, pour le même objet, d'un crédit annuel de 12 jours ouvrés, l'agent dont l'enfant à charge, reconnu handicapé par la législation sociale en vigueur (actuellement la loi n° 75-734 du 30 juin 1975 et les textes subséquents), quel que soit son âge, vit au foyer de façon permanente ⁽³⁾.

Ces autorisations d'absence peuvent être également utilisées en cas d'hospitalisation de l'enfant. Dans ce dernier cas, le salarié qui a épuisé le nombre de jours d'absence autorisé pour l'année en cours, a la possibilité d'utiliser le solde de jours non consommés de l'année précédente. En aucun cas, le nombre total de jours accordés pour une année civile ne peut dépasser 20 jours ouvrés ⁽⁴⁾.

Lorsque le conjoint est salarié, une attestation de son employeur devra être fournie pour justifier qu'il ne bénéficie pas d'un congé au titre de la même période d'absence ⁽⁵⁾.

Exceptionnellement, les autorisations d'absence prévues dans le cadre des présentes dispositions pourront être accordées à un agent dont le conjoint n'exerce pas d'activité professionnelle lorsque celui-ci se trouve dans l'incapacité justifiée de donner les soins à l'enfant malade ⁽⁶⁾.

Le nombre d'agents bénéficiaires ne peut avoir pour effet de mettre à la charge d'un ou plusieurs organismes, et pour un même foyer conjugal, un dépassement du crédit prévu aux alinéas ci-dessus ⁽⁷⁾.

Les autorisations d'absence accordées dans le cadre des alinéas 3 à 7 du présent article sont assimilées à de la présence effective pour le calcul des congés payés ⁽⁸⁾.

(1) Modifié par le protocole d'accord du 1er février 2008. Agréé le 21 juillet 2008.

(2) Alinéas relatifs aux congés enfants malades, modifiés par avenant du 16 janvier 1986 à effet du 1er janvier 1986 agréé le 20 mars 1986.

(3) Alinéas relatifs aux congés enfants malades, modifiés par avenant du 16 janvier 1986 à effet du 1er janvier 1986 agréé le 20 mars 1986.

(4) Alinéa ajouté par le protocole d'accord du 21 mars 2011. Agréé le 24 mai 2011.

(5) Alinéas relatifs aux congés enfants malades, modifiés par avenant du 16 janvier 1986 à effet du 1er janvier 1986 agréé le 20 mars 1986.

(6) Disposition introduite par avenant du 21 mai 1981 reprise par l'avenant du 16 janvier 1986.

(7) Alinéas relatifs aux congés enfants malades, modifiés par avenant du 16 janvier 1986 à effet du 1er janvier 1986 agréé le 20 mars 1986.

(8) Alinéas relatifs aux congés enfants malades, modifiés par avenant du 16 janvier 1986 à effet du 1er janvier 1986 agréé le 20 mars 1986.

ART.
60
(1)

En cas de décès d'un salarié, la veuve, le veuf, la concubine ou le concubin, le partenaire de Pacs, l'orphelin ou le soutien de famille présentant les capacités nécessaires à son admission bénéficie d'une priorité d'embauche dans les organismes visés par la présente convention. Il ou elle devra en faire la demande au plus tard 1 an après la date du décès.

(1) Article modifié par le protocole d'accord du 21 mars 2011. Agréé le 24 mai 2011.

ART.
19

Les emplois existant dans les organismes visés par la présente convention collective sont classés conformément aux principes régissant la classification en vigueur.

Chaque niveau de qualification est assorti de deux coefficients dont le premier est dénommé coefficient de qualification exprimés en points, dont la valeur est fixée par des accords de salaire conclus entre les signataires de la présente convention.

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

ART.
20

Les parties contractantes se réunissent paritairement chaque année pour déterminer, après avoir examiné la situation économique générale, s'il faut procéder à une modification des tableaux de salaires.

Exceptionnellement, si des circonstances l'exigent et notamment lorsque les variations du coût de la vie constatées par le budget type établi par la commission supérieure des conventions collectives ou, à défaut, par l'indice des 213 articles de l'Insee, seront au moins égales à 5 %, les parties contractantes se réuniront à la demande de la partie la plus diligente.

ART. 21 Une gratification annuelle égale au salaire normal du dernier mois de chaque année est attribuée à tous les agents bénéficiaires de la présente convention. Elle est payable au plus tard le 31 décembre de l'année en cours.

En cas d'embauche, de service militaire, de congé sans solde, de mise à la retraite, de démission ou de licenciement en cours d'année, ladite gratification est attribuée au prorata du temps de présence. Si le départ de l'agent a lieu avant la fin de l'année, la gratification est calculée sur la base du dernier salaire normal.

ART. 22 (1) *(1) Disposition supprimée par intégration de la prime d'assiduité dans le salaire individuel des agents (art. 2 du protocole d'accord du 3 avril 1978), avec effet au 1er juin 1978.*

ART. 22 bis (1) À l'occasion des vacances, il est attribué aux agents des organismes de sécurité sociale et d'allocations familiales et de leurs établissements une allocation égale à 1 demi-mois payable en deux versements, le premier d'un quart du salaire fixe brut du mois de mai, le second d'un quart du salaire fixe brut du mois de septembre, toutes indemnités comprises.

Le premier versement est effectué le 15 juin, le second le 15 octobre. En bénéficient les agents inscrits à l'effectif ou dont le contrat n'était pas résolu ou suspendu, pour le premier versement le 31 mai, pour le second le 30 septembre.

(1) Allocation portée à 1 mois par protocole d'accord du 20 juin 1991 agréé.

ART. 23 (1) Les agents techniques perçoivent, dans les conditions fixées par le règlement intérieur type, une indemnité de guichet équivalente à 4 % de leur coefficient de qualification sans points d'expérience ni points de compétences.

En cas de changement de poste ou d'absence au cours d'un mois, cette prime est payée au prorata du temps pendant lequel l'emploi donnant lieu à l'attribution de la prime aura été exercé.

L'agent technique, chargé d'une fonction d'accueil, bénéficie d'une prime de 15 % de son coefficient de qualification sans points d'expérience ni points de compétences lorsqu'il est itinérant.

(1) Article modifié par le protocole d'accord du 30 novembre 2004.

ART. 24 Une indemnité de responsabilité est allouée aux caissiers, aides-caissiers et payeurs. Son montant est fixé dans un protocole *(1)*.

Cette indemnité est cumulable avec l'indemnité prévue à l'article 23 ci-dessus. Ses conditions d'attribution sont déterminées par le règlement intérieur type.

(1) Voir le protocole d'accord du 25 mai 1960 modifié (chapitre 1er, section III).

ART. 25 Les ouvriers employés d'une façon permanente bénéficient de la présente convention collective.

ART. 26 (1) Les jours et heures de travail pour tous les services des organismes visés par la présente convention sont fixés par le règlement intérieur, selon la législation en vigueur. Les organismes, tenant compte des nécessités du service, s'efforceront de faire bénéficier leur personnel du repos du samedi ou du lundi, par référence au principe des 2 jours de repos consécutifs.

Le règlement intérieur précisera les conditions dans lesquelles les horaires habituels pourront être exceptionnellement modifiés, compte tenu de circonstances particulières.

(1) Voir le protocole d'accord du 20 juillet 1976, relatif au travail à temps réduit et le protocole d'accord du 31 janvier 1977 relatif aux horaires individualisés.

ART.
27

Dans des cas exceptionnels, les organismes se réservent le droit de faire effectuer des heures supplémentaires dans la limite fixée par la loi.

Ces heures supplémentaires seront compensées en une seule fois par un repos d'égale durée, compte tenu des nécessités du service ⁽¹⁾.

Lorsque les circonstances l'exigeront, les heures supplémentaires seront rétribuées conformément à la loi et non récupérées, étant entendu que la commission paritaire de conciliation devra être consultée pour avis. Cette pratique ne peut être qu'exceptionnelle et temporaire.

Toute rémunération d'heures supplémentaires sera proportionnelle au traitement réel (traitement de base, échelons et indemnités diverses compris) en conformité des modalités prévues par la loi.

(1) Personnel informaticien des services ou centres de traitement de l'information ; voir les articles 9 et 10 de l'avenant du 17 avril 1974 (chapitre II, section VI).

ART.
28
(1)

Des avenants à la convention collective fixent le montant et les conditions d'attribution des indemnités allouées aux agents des caisses appelés à se déplacer pour les besoins du service et qui sont visés par la convention collective du personnel des organismes de sécurité sociale et ses annexes, à l'exclusion du personnel des organismes de sécurité sociale d'outre-mer, auquel s'appliquent des modalités particulières fixées sur le plan local.

Ces indemnités concernent les frais de découcher, de repas, de transport par tous moyens de transport en commun ou le remboursement des frais encourus par l'utilisation de véhicules personnels pour les besoins et dans l'intérêt du service.

(1) Voir l'avenant du 11 mars 1991 (chapitre V, section II).

ART.
54

Le délai congé est réciproquement fixé comme suit :

Personnel auxiliaire :

À partir d'un mois de présence, 1 mois pour le licenciement, 1 mois pour la démission.

Personnel titulaire :

1 mois pour le licenciement, 1 mois pour la démission.

Après 5 ans de présence, 3 mois pour le licenciement, 1 mois pour la démission.

Cadres :

Pendant les 5 premières années, 3 mois pour le licenciement, 1 mois pour la démission.

Après 5 ans de présence, 6 mois pour le licenciement, 3 mois pour la démission.

En cas de licenciement, le délai congé peut être remplacé par une indemnité correspondante, sur décision du conseil d'administration de l'organisme intéressé.

(1) Voir dispositions de la loi du 13 juillet 1973.

ART.
55
(1)

Outre le délai congé, tout agent licencié, pour quelque cause que ce soit, à l'exclusion des cas prévus aux articles 48, 56 et 58, aura droit à une indemnité égale à la moitié du dernier traitement mensuel par année d'ancienneté dans les organismes, telle que cette ancienneté est déterminée par l'article 30 de la présente convention, avec un maximum de 13 mois.

(1) Avenant du 19 décembre 1962.

ART.
56

En cas de révocation pour faute grave ou indécatesse, au sens de la jurisprudence, le délai congé n'a pas à être observé et l'indemnité de licenciement n'est pas due.

ART.
29
(1)

(1) Abrogé par le protocole d'accord du 30 novembre 2004.

ART.
30

L'ancienneté est comptée du jour de l'entrée dans un organisme ou une entreprise visés par l'ordonnance du 2 novembre 1945 sur le reclassement, quels qu'aient été le mode et la date de titularisation dans un emploi ⁽¹⁾.

Des modalités particulières de calcul de l'ancienneté concernant le personnel des services sociaux sont fixées par un avenant à la présente convention ⁽²⁾.

Les périodes d'absence entraînant le paiement total ou partiel du traitement dans les conditions prévues aux articles 39, 41, 42, 45, 46 de la convention collective ainsi que celles visées par l'article 47 ne suspendent pas le droit à l'avancement à l'ancienneté.

Les périodes de détachement dans un emploi dans un des organismes visés par l'[article 1er de l'ordonnance n° 67-706 du 21 août 1967](#) ou à l'École nationale supérieure de sécurité sociale ou au centre de sécurité sociale des travailleurs migrants ainsi que les périodes de service dans un organisme social des travailleurs migrants ainsi que les périodes de service dans un organisme social des territoires français d'outre-mer sont, lors de la réintégration dans l'organisme d'origine, assimilées à des périodes de présence pour le calcul de l'ancienneté et la date d'attribution des points d'expérience professionnelle. Les mêmes dispositions s'appliquent en cas de détachement au comité d'entreprise ou pour l'exercice d'un mandat syndical ⁽³⁾.

(1) Par arrêté du 30 septembre 1975, la scolarité des élèves du CNESSS est prise en compte pour le calcul de l'ancienneté.

(2) En application de l'avenant du 7 novembre 1947, l'ancienneté professionnelle des assistantes de service social sera calculée à partir de l'entrée en fonctions, même si elle est antérieure à l'embauchage par un organisme d'assurances sociales ou d'allocations familiales. Toutefois, pour la période comprise entre l'entrée en fonction et l'embauchage par un organisme d'assurances sociales ou d'allocations familiales, l'ancienneté sera reprise par moitié.

La date d'entrée en fonctions sera déterminée par la production de certificats détaillés permettant d'apprécier les services effectifs rendus en matière de service social depuis la date d'obtention du diplôme ou de l'autorisation d'exercer. Les périodes de non-activité n'entreront pas en compte pour la détermination de l'ancienneté.

(3) Dispositions introduites par le protocole d'accord du 30 novembre 2004.

ART.
31
(1)

(1) Abrogé par le protocole d'accord du 30 novembre 2004.

ART.
32
(1)

(1) Abrogé par le protocole d'accord du 30 novembre 2004.

ART.
33

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 fonctions l'agent est classé au coefficient de qualification de son nouveau niveau de qualification, et bénéficie d'une rémunération supérieure d'au moins 5 % à celle servie dans son emploi avant la promotion, y compris les points d'expérience et compétences.

Cette garantie sera assurée le cas échéant :

– par l'attribution de points de compétences.

ART.
34
(1)

(1) Abrogé par le protocole d'accord du 30 novembre 2004.

ART.
35
(1)

Tout agent appelé à effectuer un remplacement pour une période supérieure à 1 mois dans un emploi supérieur au sien perçoit, à dater de son entrée en fonction, une indemnité égale à la différence entre sa rémunération réelle et celle qu'il obtiendrait s'il avait été immédiatement titularisé dans sa nouvelle fonction.

La délégation temporaire dans un emploi supérieur ne pourra dépasser 6 mois dans une période de 1 an de date à date, qu'elle soit effectuée en une ou plusieurs fois.

À l'expiration de ce délai, l'agent sera remplacé dans ses anciennes fonctions ou sera l'objet d'une promotion définitive.

Toutefois, cette dernière mesure ne s'applique pas lors du remplacement des agents absents pour l'un des motifs suivants :

- articles 40, 42, 44, 46 et 47 de la présente convention ;
- article 43 dans la mesure où l'invalidité ne dépasse pas 3 ans ;
- travail à temps partiel, y compris dans le cas où l'agent effectue plusieurs remplacements simultanés dans des emplois supérieurs au sien ;
- stages de formation professionnelle et de perfectionnement.

Dans les cas visés ci-dessus, au retour du titulaire du poste, l'agent qui a été délégué dans un emploi supérieur sera remplacé dans sa fonction. Il occupera le premier emploi vacant correspondant à sa qualification professionnelle.

Pendant la durée de sa délégation, le remplaçant concourra normalement aux points de compétences dans son emploi ou à promotion dans un emploi supérieur.

(1) Article modifié par le protocole d'accord du 30 novembre 2004.

ART.
36

Lorsque le remplacement d'un cadre est assuré par le cadre qui est normalement son adjoint, l'indemnité différentielle prévue à l'article précédent est seulement due pour les remplacements supérieurs à 3 mois consécutifs.

ART.
37
(1)

Les agents affectés dans un emploi par suite d'embauche, ou dans un niveau de qualification supérieure par suite de promotion, effectuent un stage probatoire.

La durée de ce stage probatoire est d'une durée maximale de 3 mois exceptionnellement renouvelable une fois.

Cette durée est de 6 mois pour les emplois de cadres.

À l'issue de ce stage, l'agent concerné est soit remplacé dans son ancien emploi, soit promu définitivement à son nouvel emploi.

(1) Article modifié par le protocole d'accord du 30 novembre 2004.

ART.
57

En cas de compression de personnel l'organisme devra rechercher la possibilité de mutation dans un autre organisme des salariés visés par les compressions de personnel ou suppressions d'emploi ⁽¹⁾.

Si des licenciements sont néanmoins nécessaires, ils devront être opérés, parmi la catégorie de personnel intéressée, compte tenu de l'ancienneté et des charges de famille de chacun des agents en cause. Pour l'appréciation des charges de famille, on ajoutera un an d'ancienneté par personne à charge ⁽²⁾.

Lorsqu'un emploi, supprimé dans les conditions ci-dessus, est rétabli dans un délai de 2 ans, il est fait appel, par priorité, à la candidature des agents qui tenaient l'emploi et avaient été licenciés.

Le licenciement avec indemnité ne constitue pas une sanction, aux termes de l'article 48 ci-dessus, mais tout agent licencié par suite de compression de personnel, de suppression d'emploi ou pour tout autre motif n'entrant pas dans le cadre des mesures disciplinaires prévues à l'article 48, ci-dessus, peut demander à la commission paritaire nationale d'apprécier si les dispositions du présent article ont été correctement appliquées. Au cas où la commission paritaire nationale estimerait que ces dispositions n'ont pas été respectées, elle le fait savoir à l'organisme employeur. Dans ce cas, la réunion du conseil de discipline est de droit.

L'appel à la commission paritaire nationale doit être formé dans un délai maximum de 2 mois.

(1) Alinéa modifié par le protocole d'accord du 21 mars 2011. Agréé le 24 mai 2011.

(2) Alinéa modifié par le protocole d'accord du 30 novembre 2004.

ART.
1er

Le présent contrat règle les rapports entre les organismes de sécurité sociale, d'allocations familiales et tous autres organismes placés sous leur contrôle (fédération nationale des organismes de sécurité sociale, union nationale des caisses d'allocations familiales, caisses primaires, caisses régionales vieillesse et invalidité, caisses d'allocations familiales, organismes de recouvrement des cotisations, services sociaux, caisse de prévoyance du personnel, etc.) et le personnel de ces organismes et de leurs établissements ayant leur siège en France ou dans les départements d'outre-mer.

ART.
2

Des dispositions particulières concernant notamment le personnel de direction, les médecins et chirurgiens-dentistes conseils, les pharmaciens, les sages-femmes, le personnel des services sociaux et des établissements, les ingénieurs-conseils, le personnel des organismes de sécurité sociale et d'allocations familiales d'outre-mer, les agents soumis à l'agrément ou assermentés, feront l'objet d'annexes à la présente convention.

Les modalités d'intégration éventuelle de certaines catégories d'agents payeurs des caisses d'allocations familiales dans le champ d'application de la présente convention seront déterminées par un avenant particulier.

ART.
3

La présente convention est conclue pour une durée de 1 an à dater du 1er avril 1957 ; elle se renouvellera par tacite reconduction d'année en année.

La présente convention ne peut être modifiée, révisée ou dénoncée qu'après un préavis de 3 mois de date à date. Elle restera toutefois en vigueur jusqu'à ce qu'un nouvel accord intervienne.

ART.
45
(1)

Pendant la durée du congé légal de maternité, le salaire est maintenu aux agents comptant au moins 6 mois d'ancienneté. Il ne peut se cumuler avec les indemnités journalières dues à l'agent en tant qu'assuré social.

Ce congé n'entre pas en compte pour le droit aux congés de maladie et ne peut entraîner aucune réduction de la durée des congés annuels.

(1) Article modifié par l'avenant du 16 juillet 2002, agréé le 24 septembre 2002.

ART.
46
(1)

À l'expiration du congé prévu à l'article précédent, l'employée qui élève elle-même son enfant a droit successivement :

- à un congé de 3 mois à demi-traitement ou à un congé de 1 mois et demi plein traitement ⁽²⁾ ;
- à un congé sans solde de 1 an.

Toutefois, lorsque l'employée est une femme seule ou lorsque son conjoint se trouve privé de ses ressources habituelles (invalidité, maladie de longue durée, service militaire), elle bénéficiera d'un congé de 3 mois à plein salaire ⁽³⁾.

À l'expiration des congés prévus ci-dessus, la bénéficiaire sera réintégrée de plein droit dans son emploi.

Exceptionnellement, le conseil d'administration pourra accorder le renouvellement pour 1 an du congé sans solde. Dans ce dernier cas, l'employée ne sera réintégrée que dans la limite des places disponibles pour lesquelles elle conservera une priorité d'embauche, soit dans son organisme, soit dans un organisme voisin, sous réserve des dispositions de l'article 16 ci dessus.

Au moment du renouvellement du congé, le conseil d'administration pourra dans des cas particuliers prendre un engagement formel de réintégration immédiate.

Le congé sans solde, visé au présent article, a les mêmes effets à l'égard des dispositions de la présente convention et du régime de prévoyance que le congé prévu à l'article 40 ci-dessus.

(1) Voir la lettre circulaire de l'Ucanss du 30 mai 1984 relative à la loi du 4 janvier 1984 sur le congé parental d'éducation.

(2) Modification apportée par avenant du 13 septembre 1967, n'ayant pas d'effet rétroactif.

(3) Dispositions introduites par avenant du 13 septembre 1967, n'ayant pas d'effet rétroactif. Agrément ministériel du 14 novembre 1967.

ART.
4
(1)

Il est institué des délégués du personnel dans chaque organisme visé par les articles 1er et 2 de la présente convention, qui groupe les effectifs prévus par la loi du 16 avril 1946 modifiée, fixant le statut des délégués du personnel dans les entreprises.

Les élections des délégués du personnel ont lieu dans les conditions prévues par la loi précitée, étant précisé que les employés principaux sont classés dans le collège des employés en vue de ces élections.

Les délégués du personnel ont pour mission de présenter à la direction les réclamations individuelles ou collectives qui n'auraient pas été directement satisfaites au sujet de l'application de la convention collective et de ses annexes ou des lois et règlements relatifs à l'hygiène et à la sécurité.

Les agents conservent la faculté de présenter eux-mêmes leurs réclamations à la direction.

Les modalités d'exercice du mandat de délégué du personnel sont précisées dans un règlement intérieur type annexé à la présente convention.

(1) Article modifié par le protocole d'accord du 30 novembre 2004.

ART.
5

Il est institué un comité d'entreprise dans chaque organisme visé par les articles 1er et 2 de la présente convention, qui groupe les effectifs prévus par l'ordonnance du 22 février 1945 modifiée. Les élections des représentants du personnel au comité d'entreprise ont lieu dans les conditions prévues par l'ordonnance précitée, étant précisé que les employés principaux sont classés dans le collège des employés en vue de ces élections.

ART.
46
bis
(2)

Les agents comptant au moins 6 mois d'ancienneté bénéficient, à l'occasion d'une adoption, des dispositions suivantes :

A. – Pendant la durée du congé légal d'adoption, le salaire est maintenu aux agents comptant au moins 6 mois d'ancienneté. Il ne peut se cumuler avec les indemnités journalières dues à l'agent en tant qu'assuré social.

Ce congé n'entre pas en compte pour le droit aux congés de maladie et ne peut entraîner aucune réduction de la durée des congés annuels.

B. – À l'issue des congés visés au paragraphe A du présent article, l'agent a droit successivement :

– à un congé de 3 mois à demi-traitement ou de 1 mois et demi à plein traitement ⁽³⁾ ;

Toutefois, pour l'agent qui assume seul la charge effective de l'enfant ou dont le conjoint se trouve privé de ses ressources habituelles (invalidité, maladie de longue durée, service national obligatoire), le congé est de 3 mois à plein salaire ;

– 1 an sans solde.

À l'expiration des congés visés ci-dessus, le bénéficiaire sera réintégré de plein droit dans son emploi.

Exceptionnellement, le directeur pourra accorder le renouvellement pour 1 an du congé sans solde. Dans ce dernier cas, l'agent ne sera réintégré que dans la limite des places disponibles pour lesquelles il conservera une priorité d'embauche, soit dans son organisme, soit dans un organisme voisin sous réserve des dispositions de l'article 16 de la convention collective.

Au moment du renouvellement du congé, le directeur pourra dans des cas particuliers prendre un engagement formel de réintégration immédiate.

Les dispositions de la convention collective ne sont pas applicables aux agents bénéficiaires de ce congé sans solde, pendant sa durée, sous réserve des dispositions légales et de celles particulières au régime de prévoyance.

La date d'effet du placement en vue d'une adoption plénière doit être justifiée par une attestation délivrée par la direction départementale de l'action sanitaire et sociale compétente ou tout autre service légalement habilité.

(1) Chapitre introduit par avenant du 15 octobre 1973. Voir la note technique relative à l'application de la loi du 4 janvier 1984 relative au congé parental d'éducation et au travail à mi-temps des parents d'un jeune enfant (lettre circulaire Ucanss du 30 septembre 1984, chapitre I, section 1).

(2) Article modifié par avenant du 16 juillet 2002 agréé le 24 septembre 2002.

(3) Alinéa complété par avenant du 22 juillet 1982 agréé par lettre ministérielle du 17 août 1982.

ART.
40

(1)

Compte tenu des nécessités du service et à titre exceptionnel, le directeur peut accorder un congé sans solde d'une durée maximale de 1 an.

Ce congé peut être de 3 années au maximum dans le cas des agents qui sont chargés d'une mission de longue durée dans une organisation internationale, dans un pays étranger ou qui désirent contracter un engagement de servir dans les organismes sociaux des territoires français d'outre-mer ou des États indépendants placés antérieurement sous la souveraineté, la tutelle ou le protectorat de la France.

À l'expiration du congé prévu à l'alinéa précédent, les agents servant dans les territoires français d'outre-mer pourront, sur leur demande, obtenir une prolongation de 2 ans.

Ce congé peut être accordé, pour toute la durée de leur détachement, aux agents détachés dans un emploi dans un des organismes visés par l'[article 1er de l'ordonnance n° 67-706 du 21 août 1967](#) ou au centre d'études supérieures de la sécurité sociale ou au centre de sécurité sociale des travailleurs migrants.

Dans les limites des délais ci-dessus, les agents bénéficiaires d'un congé sans solde resteront inscrits à l'effectif du personnel de leur organisme d'origine. Ils seront, à leur demande, réintégrés de plein droit dans ledit organisme.

Ils conserveront le bénéfice du coefficient qu'ils avaient au moment de leur départ et du traitement correspondant ⁽²⁾.

Les dispositions de la convention collective ne sont pas applicables aux agents bénéficiaires d'un congé sans solde, pendant la durée de ce congé, sous réserve toutefois des dispositions particulières au régime de prévoyance.

(1) Cet article a été successivement modifié par avenants des 19 décembre 1962, 9 octobre 1967 et 2 avril 1973. Ce dernier avenant a par ailleurs précisé qu'il s'appliquait aux agents bénéficiaires d'un congé sans solde pour servir dans un territoire français d'outre-mer à la date du 2 avril 1973.

(2) Alinéa modifié par le protocole d'accord du 14 mai 1992, agréé le 24 septembre 1992, à effet du 1er janvier 1993, relatif à la classification des emplois.

ART.
61

Les agents des organismes sont soumis obligatoirement aux dispositions de la convention collective de prévoyance du personnel des organismes de sécurité sociale.

ART.
41
(1)

En cas de maladie, quelle que soit l'affection entraînant un arrêt de travail justifié dans les conditions prévues au règlement intérieur type, les agents comptant au moins 6 mois de présence dans un organisme visé par l'ordonnance du 2 novembre 1945 seront appointés de la façon suivante :

- a) Le salaire entier pendant une période de 3 mois à dater de leur première indisponibilité, s'ils comptent moins de 1 an de présence à la date du premier arrêt de travail dans un organisme visé par l'ordonnance du 2 novembre 1945.
- b) À salaire entier pendant 6 mois et à demi-salaire pendant 3 mois s'ils ont un an de présence ou davantage.

En cas de reprise du travail à mi-temps sur prescription médicale, les agents visés au premier alinéa reçoivent leur salaire entier dans la limite des périodes de 3 mois ou de 6 mois prévues aux paragraphes a) et b) ci-dessus.

À l'expiration de ces périodes, les droits au paiement du salaire, en cas de maladie, sont renouvelés lorsque l'agent a repris son travail en une ou plusieurs fois.

- a) Pendant 6 mois, pour bénéficier du paiement du salaire entier pendant 3 mois.
- b) Pendant 1 an, pour bénéficier du paiement du salaire entier pendant 6 mois et du paiement de la moitié du salaire pendant 3 mois.

En cas d'accident du travail, les agents titulaires recevront leur salaire total pendant toute la durée de leur incapacité temporaire.

Le salaire maintenu ne peut se cumuler avec les indemnités journalières qui sont dues à l'agent en tant qu'assuré social ⁽²⁾.

Pour l'appréciation des périodes de reprise de travail prévues ci-dessus, les périodes de travail à mi-temps accomplies dans les conditions posées par le présent article comptent pour leur durée effective.

(1) Article complété par avenant du 27 juillet 1972, agréé par lettre ministérielle du 3 octobre 1974.

(2) Modification apportée par avenant du 16 avril 1969, n'ayant pas d'effet rétroactif.

**ART.
42**

Les agents titulaires atteints d'une affection de longue durée ont droit à leur salaire en cas d'interruption de travail et au maximum pendant le délai prévu par l'article L. 289 du code de la sécurité sociale, à la condition de respecter les obligations imposées par l'article L. 293 dudit code et de se soumettre aux contrôles médicaux prescrits par le règlement intérieur type.

En cas d'inobservation des obligations ci-dessus visées, le salaire sera supprimé.

Le salaire maintenu ne peut se cumuler avec les indemnités journalières qui sont dues à l'agent en tant qu'assuré social ⁽¹⁾.

(1) Modification apportée par avenant du 16 avril 1969, n'ayant pas d'effet rétroactif.

**ART.
43**

Les agents présentant un état d'invalidité sont pris en charge par la caisse de prévoyance du personnel des organismes de sécurité sociale, dans les conditions fixées par la convention collective de prévoyance du personnel des organismes de sécurité sociale.

**ART.
44**

La réintégration au premier emploi vacant de même qualification professionnelle des agents visés par les articles 42, 43 ci-dessus sera prononcée de plein droit dès que le médecin du travail aura constaté leur aptitude à reprendre le travail ⁽¹⁾.

La situation des agents ne bénéficiant pas des dispositions de l'article 42 ci-dessus, et n'étant pas en mesure de reprendre leur poste après 9 mois consécutifs de maladie, sera examinée par la direction qui, après avis du médecin de la caisse, pourra les mettre en congé sans solde pendant une période qui ne pourra excéder 5 ans. Pendant cette période, leur réintégration sera effectuée de plein droit après avis conforme du médecin de la caisse et sous réserve qu'ils n'aient pas effectué de travail salarié pendant le même temps.

À l'expiration du délai de 5 ans, ils seront rayés des cadres. Toutefois, après constatation de leur guérison par le médecin de la caisse et sous réserve toujours qu'ils n'aient pas effectué de travail salarié, ils pourront être réintégrés dans la limite des places disponibles en qualité d'auxiliaires, c'est-à-dire sans pouvoir bénéficier des avantages accordés en cas de maladie aux employés titulaires. Le taux du salaire horaire de ces auxiliaires sera calculé sur la base du traitement correspondant à l'emploi occupé. Ces agents subiront un examen médical trimestriel pendant 1 an. Au cours ou à l'expiration de cette période, ils pourront être titularisés sur proposition du médecin de la caisse.

L'employé qui, en accord avec son médecin traitant, conteste une décision du médecin de la caisse aura toujours la possibilité d'en faire appel devant le médecin inspecteur départemental du travail.

(1) Alinéa modifié par le protocole d'accord du 14 mai 1992, agréé le 24 septembre 1992, à effet du 1er janvier 1993, relatif à la classification des emplois.

**ART.
62**

Un règlement intérieur type annexé à la présente convention collective en déterminera les modalités d'application.

Chaque organisme devra établir un règlement intérieur qui déterminera les rapports entre le personnel et le conseil d'administration et précisera les conditions d'application de certaines dispositions de la présente convention,

Ce règlement devra être soumis à l'agrément de la commission paritaire nationale de conciliation prévue à l'article 9 de la convention collective. Il ne pourra aller à l'encontre du règlement intérieur type annexé à ladite convention.

À défaut de règlement d'établissement, le règlement intérieur type s'applique de droit.

**ART.
63**

La présente convention ne pourra, en aucun cas, être la cause d'une réduction des avantages acquis par les agents à la date de sa signature.

SECTION 2

Avenant salaires en vigueur

Avenant du 10 février 2026 à l'avenant du 2 janvier 1975 relatif au montant, aux conditions d'attribution et de remboursement des prêts accordés aux ingénieurs-conseils en vue de l'achat d'un véhicule automobile

ART.

1er

En application de l'article premier de l'avenant du 2 janvier 1975 et compte tenu de l'évolution constatée de l'indice Insee « Achat de véhicules », le montant du prêt est porté à compter du 1er janvier 2026 à une limite maximum de 9 051,92 €.

ART.

2

Lors du renouvellement éventuel du prêt, le montant maximum de celui-ci, prévu à l'article 2 de l'avenant du 2 janvier 1975, est porté, compte tenu de l'évolution de l'indice Insee « Achat de véhicules », à compter du 1er janvier 2026 à 5 966,00 €.

SECTION 3

Avenant : Accord du 30 décembre 2013 relatif aux garanties conventionnelles apportées dans le cadre de l'évolution des réseaux

Source officielle Légifrance

ART. 6

Dans le cadre des situations visées à l'article 2 du présent protocole d'accord, la mobilité du salarié doit s'exercer sur la base du volontariat. En conséquence, une clause de mobilité existant dans le contrat de travail d'un salarié ne peut pas être mise en œuvre, dès lors que l'intéressé est directement concerné par l'une de ces situations.

Pour l'application du présent article, la mobilité s'entend d'un changement significatif de lieu de travail, lié, soit à un changement d'organisme employeur, soit, au sein d'un organisme né d'une fusion, d'une mobilité s'exerçant entre deux sites anciennement rattachés à deux organismes distincts.

Le changement significatif s'entend d'une augmentation du temps de trajet d'au moins 30 minutes aller-retour entre le domicile et le nouveau lieu habituel de travail du salarié. L'augmentation de ce temps de trajet est appréciée sur une base objective (site internet de simulation de kilométrage routier).

7.1. Volontariat

Dans le cadre des situations visées au paragraphe précédent, la mobilité s'opère sur la base du volontariat.

Tout salarié concerné peut inscrire dans la bourse des emplois gérée par l'UCANSS ses souhaits de mobilité.

Dans l'hypothèse où les possibilités d'évolution professionnelle telles qu'énumérées à l'article 3.1 s'avèrent inexistantes dans l'organisme, et sous réserve de l'acceptation du salarié concerné, l'employeur peut prendre contact avec d'autres organismes, quelle que soit la branche de législation, du bassin d'emploi concerné.

7.2. Entretien avec l'organisme d'embauche lors d'une mutation

Afin de faciliter la démarche des salariés désireux d'obtenir une mutation, il est convenu que les intéressés, quand ils font acte de candidature sur un poste déclaré vacant, bénéficient automatiquement d'un entretien au niveau de l'organisme appelant.

7.3. Aides à la mobilité

En cas de mobilité acceptée, telle que définie au 7 du présent accord, le salarié concerné bénéficie d'une prime d'un montant égal à 2 mois de la rémunération brute normale de son ancien emploi. Elle est versée, par l'organisme preneur, dès la prise de fonctions.

En outre, les salariés dont :

- le nouveau lieu de travail est distant d'au moins 35 km du domicile ;
 - ou le nouveau lieu de travail induit une augmentation du temps de trajet aller-retour, apprécié sur une base objective (site internet de simulation de kilométrage routier), entre le domicile et le lieu habituel de travail d'au moins 1 heure,
- bénéficient des dispositions qui suivent :

Mobilité entraînant un changement de domicile :

- le montant de la prime visée ci-dessus est porté à 3 mois de la rémunération brute normale du nouvel emploi ;
- un crédit de 5 jours ouvrés de congés exceptionnels rémunérés. Ce congé qui peut être fractionné est à prendre dans les 2 mois précédant ou suivant la réalisation effective de la mobilité ;
- le remboursement des frais liés à la recherche d'un logement, soit une prise en charge dans le cadre des dispositions conventionnelles en vigueur des frais inhérents au voyage de reconnaissance (transport, hôtel, repas, dans la limite de trois nuitées maximum) pour le salarié et son conjoint ou situation assimilée, ainsi que pour ses enfants à charge. Les frais d'agence afférents à la location ou à l'achat de la nouvelle résidence sont pris en charge par le nouvel organisme employeur sur présentation de facture, à concurrence d'un montant maximum de 1 500 € ;
- l'aide de l'organisme d'accueil dans la recherche d'un logement, notamment dans le cadre de sa politique de contribution à l'effort de construction employeur ;
- le remboursement pour le salarié et sa famille (conjoint ou situation assimilée et enfants à charge) des frais de transport sur la base des dispositions conventionnelles en vigueur ;
- la prise en charge intégrale des frais de déménagement avec présentation préalable au remboursement de trois devis à l'organisme preneur qui notifie par écrit au salarié concerné son accord sur le devis le plus économique, le remboursement s'effectuant sur présentation d'une facture détaillée et acquittée ;
- les facilités nécessaires à l'insertion professionnelle du conjoint (ou assimilé) dans la zone géographique d'accueil. A cet effet, si le conjoint (ou assimilé) est salarié de l'institution, les caisses nationales étudient, avec le concours des organismes de la région considérée, toutes les possibilités d'un reclassement dans un poste d'un niveau équivalent ; si le conjoint (ou assimilé) n'est pas salarié de l'institution, les possibilités d'emploi existant au sein ou à l'extérieur de l'institution, dans la région concernée, sont explorées et il est mis à la disposition du conjoint (ou assimilé) une assistance à la recherche d'un emploi.

Ces avantages sont également accordés, dès lors qu'il en remplit les conditions, au salarié ayant bénéficié de l'indemnité de double résidence visée ci-dessous, quand il procède à son déménagement dans le cadre de sa mobilité.

Mobilité entraînant une double résidence :

Le salarié qui, du fait d'une situation visée par l'article 2 du présent accord, a une double résidence bénéficie d'une indemnité.

Le montant journalier de cette indemnité correspond pendant 3 mois à celui de l'indemnité conventionnelle qui est servie pour les déplacements entraînant un découcher, majoré de celui d'une indemnité correspondant à un déplacement obligeant à prendre un repas à l'extérieur.

A l'issue de ces 3 mois, le salarié, qui remplit toujours les conditions, bénéficie du remboursement de ses frais supplémentaires d'hébergement liés à sa double résidence, dûment justifiés, dans la limite de 800 € mensuels, pendant 15 mois.

Ce montant est revalorisé au 1er janvier de chaque année en fonction du taux d'évolution annuelle constaté de l'indice Insee « Hôtellerie y compris pension », ou de tout indice qui viendrait à s'y substituer, publié au bulletin mensuel de statistique.

Il bénéficie, en outre, en métropole, du remboursement de ses frais de déplacement, sur la base des tarifs conventionnels, à raison d'un transport aller-retour hebdomadaire entre ses lieux de résidence, et ce pendant une durée de 18 mois.

Mobilité n'entraînant ni changement de domicile, ni double résidence :

Dans ce cas, le salarié bénéficie du remboursement, à la charge de l'employeur, soit d'un abonnement à un mode de transport en commun correspondant au trajet entre son domicile et son nouveau lieu de travail, soit du remboursement des frais engagés sur la base du montant des indemnités kilométriques visées à l'article 7 du protocole d'accord du 23 juillet 2015 relatif aux frais de déplacement.

Cette prise en charge est assurée pendant une durée de 12 mois, qui court à compter de la date de prise des nouvelles fonctions.

ART.
8

8.1. Bilan de compétences et congé pour validation des acquis de l'expérience

Le salarié souhaitant développer un projet professionnel bénéficie de plein droit, sur sa demande, d'un bilan de compétences.

S'il désire s'engager dans une démarche de validation des acquis de l'expérience, il bénéficie d'un accompagnement de l'employeur qui lui donne toutes les facilités nécessaires à la constitution du dossier.

Les frais inhérents à ces actions ne sont pas à la charge du salarié.

8.2. Création ou reprise d'entreprise

Le salarié porteur d'un projet de création, ou de reprise d'entreprise, peut bénéficier d'un congé, ou d'une période de travail à temps partiel, conformément à la législation en vigueur.

Toutefois, par dérogation aux dispositions du code du travail, ce congé est ouvert au salarié sans condition d'ancienneté, et sans qu'il soit possible de lui opposer un refus fondé sur une précédente demande de création ou de reprise d'entreprise intervenue dans les 3 ans précédents.

Le congé, ou la demande de travail à temps partiel, est de droit.

8.3. Position de détachement

Nonobstant les dispositions de l'article 40 de la convention collective du 8 février 1957, les personnels visés par le présent accord obtiennent, sur leur demande, leur détachement dans un des organismes visés à l'article R. 111-1 du code de la sécurité sociale ou dans un emploi relevant d'une institution visée aux titres II, III et IV du livre 9 du code de la sécurité sociale ou dans un emploi relevant d'une administration publique ou d'une collectivité publique territoriale, dans un organisme chargé d'une mission de service public ou relevant du code de la mutualité, dans une organisation internationale, dans un organisme social d'un territoire d'outre-mer ou d'un pays étranger, dans une entreprise publique ou privée.

La durée de la période de détachement est au maximum de 2 ans.

Au terme de cette période, l'intéressé qui en fait la demande est appelé à occuper un emploi d'un niveau au moins équivalent à celui qu'il tenait précédemment.

Durant la période de détachement, les dispositions de la convention collective ne sont pas applicables aux salariés en position de détachement, sauf celles relatives au régime de prévoyance et aux avantages accordés aux membres de la famille d'un agent décédé.

ART.
9

Chaque direction de caisse nationale se dotera d'un suivi spécialisé des mobilités destiné à mettre en œuvre les actions nécessaires à la réalisation des opérations liées aux situations visées à l'article 2 du présent accord, notamment en ce qui concerne les mobilités fonctionnelles et géographiques dans le cadre de la région par la coordination ciblée des offres et des demandes.

L'UCANSS assure la coordination du suivi des mobilités organisé par chacune des caisses nationales, permettant de faciliter les mobilités entre branches de législation.

ART.
10

Dans le cadre du fonctionnement de l'instance nationale de concertation, une séance est obligatoirement consacrée, au moins une fois par an, à une présentation préalable détaillée des opérations relevant du présent accord.

Par ailleurs, la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle procède, conformément à ses missions, à un examen régulier de la situation de l'emploi au regard des situations visées à l'article 2 du présent accord.

11.1. Information et consultation des représentants du personnel

Les organismes concernés par les situations visées à l'article 2 du présent accord s'attacheront en permanence à organiser une mise en œuvre de leurs obligations légales en matière d'information et de consultation des instances représentatives du personnel qui permette d'assurer un dialogue social de qualité.

Dans ce cadre, le comité d'entreprise est régulièrement informé de l'application dans l'organisme du présent protocole d'accord.

L'employeur s'engage à communiquer aux représentants du personnel la liste des emplois concernés par les situations visées à l'article 2 du présent accord.

Afin d'assurer, dans les meilleures conditions, une harmonisation optimale de l'information diffusée auprès des personnels, les directions des organismes concernés par une fusion, délivrent une information détaillée sur les conséquences prévisibles de l'opération, au cours d'une réunion qui rassemble les secrétaires des comités d'entreprise ainsi que les délégués syndicaux.

Cette réunion, qui devra intervenir préalablement à toute décision, ne dégage en aucun cas la responsabilité de l'employeur quant à ses obligations en matière d'information et de consultation des représentants du personnel telles que prévues par la réglementation en vigueur.

11.2. Mise en place d'une réflexion associant les délégués syndicaux à l'occasion d'une fusion

Une réflexion est recommandée entre les directions et les délégués syndicaux des organismes concernés par une fusion.

Elle a pour objet d'anticiper les négociations qui, une fois la fusion réalisée, devront éventuellement être engagées pour parvenir à une harmonisation du statut collectif.

11.3. Elections professionnelles

Dans le cadre d'une fusion, afin de permettre que la mise en place de la représentation du personnel soit effective dans les meilleurs délais, il est convenu que le processus électoral doit être engagé, au plus tard, avant la fin du deuxième mois suivant la création du nouvel organisme.

Les dispositions du présent accord s'appliquent, dans le respect des dispositions conventionnelles, aux personnels relevant de la convention collective nationale de travail du 8 février 1957 (employés et cadres, informaticiens, personnel soignant, éducatif et médical des établissements et œuvres, ingénieurs-conseils) relevant des situations décrites à l'article 2.

Elles s'appliquent également, sous réserve des adaptations rendues nécessaires par leur propre dispositif conventionnel, aux personnels de direction relevant de la convention collective nationale de travail du 18 septembre 2018.

Il leur est notamment garanti que, dans le cadre des situations visées à l'article 2 du présent accord, aucun licenciement économique individuel n'interviendra, et que toute mobilité s'opérera sur la base du volontariat. De ce fait, toutes les clauses de mobilité attachées au contrat de travail ne sont pas applicables à cette occasion.

Les dispositions du présent accord s'appliquent dans les cas suivants :

- mise en commun entre plusieurs organismes, y compris appartenant à des branches différentes, d'une mission, d'une fonction ou d'une activité ;
 - réorganisation structurelle de plusieurs organismes pouvant conduire à la création d'une nouvelle entité juridique,
- réalisées dans le cadre de l'évolution des réseaux décidée au plan national, et ayant pour conséquence une évolution importante de la nature de l'activité des personnels concernés, après la prise d'effet du présent protocole d'accord.

3.1. Entretien d'information et d'orientation

Quand une évolution ou une reconversion doit être envisagée, le salarié est informé précisément des incidences des changements mis en œuvre par rapport à son activité professionnelle au cours d'un entretien avec un responsable du secteur des ressources humaines.

Il peut, à sa demande, se faire accompagner par un représentant du personnel.

L'information la plus complète doit être délivrée sur les possibilités d'évolution professionnelle dans l'organisme d'appartenance, ou dans les organismes voisins, quelle que soit leur branche de législation.

A cet effet, des contacts sont établis avec les organismes géographiquement proches.

Les propositions d'évolution ou de reconversion professionnelle formulées par le salarié sont recensées par la direction, qui doit les étudier prioritairement.

En l'absence de souhait d'évolution professionnelle émis par le salarié, ou dans l'impossibilité d'y satisfaire, l'employeur formule des propositions qui doivent prioritairement porter sur un emploi dans l'organisme identique en termes d'activité et de qualification.

Dans l'hypothèse où de telles possibilités s'avéreraient elles aussi inexistantes, des propositions portant sur un emploi différent en termes de qualification sont alors formulées.

Les propositions d'évolution ou de reconversion sont formulées par écrit et communiquées au salarié qui dispose d'un délai de 1 mois à compter de la date de réception du document pour faire part, par écrit, de son acceptation ou de son refus.

En tout état de cause, le refus du salarié ne peut conduire à son licenciement économique individuel.

Après trois propositions d'évolution professionnelle qui n'ont pu aboutir, un accompagnement RH, qui peut notamment comporter un bilan professionnel ou un bilan de compétences, est obligatoirement proposé à l'intéressé, qui peut cependant le refuser.

3.2. Mesures d'accompagnement personnalisé à la prise de fonctions

En cas d'emploi différent en termes de qualification, y compris lorsque le niveau de qualification reste identique, le salarié concerné bénéficie, sur son temps de travail, de la formation initiale ou de la formation complémentaire nécessaire à la tenue du nouvel emploi.

L'employeur engage alors tous les moyens budgétaires nécessaires à la formation du salarié, le cas échéant avec une dotation spécifique complémentaire au plan de développement des compétences.

S'il est avéré que le projet professionnel du salarié coïncide, dans le cadre d'une mobilité inter-organismes, avec les besoins de l'organisme sollicité, les organismes concernés s'entendent sur les modalités de formation à dispenser.

A tout moment, le salarié peut demander le bénéfice d'un bilan professionnel destiné à rechercher les actions de formation complémentaires qui s'avéreraient nécessaires.

Le salarié placé dans la situation visée à l'article 2 peut bénéficier, conformément à l'article 5 du protocole d'accord du 19 décembre 2019 relatif aux conséquences de la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel, de l'accompagnement d'un conseiller en évolution professionnelle afin de préparer son projet de formation, comme le projet de transition professionnelle.

Par ailleurs, un abondement de l'employeur sur le compte personnel de formation peut être accordé dans les conditions définies à l'article 11 du protocole d'accord du 19 décembre 2019 relatif aux conséquences de la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel sur la formation professionnelle des personnels des organismes du régime général de sécurité sociale.

3.3. Garanties apportées

Le salarié qui change d'emploi bénéficie, en tout état de cause, du maintien de son niveau de qualification et de sa rémunération.

Le montant de la rémunération visée ci-dessus tient compte du coefficient de qualification, des points d'expérience, des points de compétence, ainsi que de l'ensemble des primes et indemnités dont le salarié bénéficie de par son précédent emploi.

Cette garantie de maintien de rémunération est assurée à l'aide d'une prime exprimée en points, résorbable en cas de promotion.

Cette prime entre dans la base de calcul de l'ancien salaire dans le cadre de l'application de la règle des 105 % prévue à l'article 33 de la convention collective.

Le salarié qui change d'emploi doit pouvoir conserver son affiliation au même régime de retraite qu'auparavant.

Enfin, ce changement ne doit pas remettre en cause les possibilités d'évolution professionnelle ultérieure.

Le directeur ou le directeur comptable et financier d'un organisme appelé à disparaître à la suite d'une fusion, qui n'est pas désigné pour occuper des fonctions équivalentes, soit au sein d'une entité nouvellement créée, soit au sein d'un autre organisme, est affecté de droit au sein de la nouvelle entité issue de la fusion sur des fonctions ou une mission, qui peuvent être locales, sinon régionales ou le cas échéant nationales, après concertation entre le directeur de la caisse nationale compétente et le directeur de la nouvelle entité.

Il bénéficie alors de toutes les dispositions conventionnelles afférentes à sa qualification antérieure, notamment en termes de rémunération.

3.4. Mobilité fonctionnelle des employés et cadres

Dans le cadre des situations visées à l'article 2, le salarié, employé ou cadre, qui accepte une mobilité fonctionnelle entraînant une modification de ses activités professionnelles bénéficie d'une prime dont le montant correspond à :

- 1 demi-mois du salaire brut normal de l'emploi précédent en cas de changement d'emploi générique ;
- 1 mois de son salaire brut normal de l'emploi précédent en cas de changement de famille professionnelle.

Cette prime est versée en une fois lors de sa prise de fonction.

Cet accompagnement de la mobilité fonctionnelle ne se cumule pas avec celui de la mobilité géographique, l'accompagnement le plus favorable s'appliquant.

ART.
4

Dans le cas où des salariés entrant dans le champ d'application du présent accord, âgés d'au moins 57 ans à la date d'effectivité de l'une des situations visées à l'article 2, souhaitent bénéficier d'une autorisation de travail à temps partiel, quelle que soit la durée hebdomadaire de travail, les cotisations patronales et salariales d'assurance vieillesse, y compris de retraite complémentaire, sont calculées sur la base d'un salaire à temps plein jusqu'au départ à la retraite.

Les cotisations patronales ainsi que la part de cotisations salariales correspondant au différentiel entre le montant des cotisations calculées sur la base d'un travail à temps plein et celles calculées sur la base du travail à temps partiel sont prises en charge par l'employeur.

ART.
5

Le congé de fin de carrière visé par l'[article 3.2](#) du [protocole d'accord du 8 mars 2016](#) relatif au compte épargne-temps dans les organismes de sécurité sociale, est, dans le cadre des situations visées à l'article 2 du présent accord, ouvert aux salariés âgés de 55 ans et plus.

Pour les intéressés, le nombre de jours épargnés au titre de l'allocation vacances, de la gratification annuelle et de l'indemnité de départ à la retraite ne peut pas dépasser un plafond de 12 mois au total, à la date du début du congé de fin de carrière.

La durée du congé de fin de carrière correspond au solde des jours épargnés dans le compte épargne-temps dans la limite des dispositions légales.

ART.

Les signataires entendent réaffirmer les principes quant aux garanties apportées aux salariés dans le cadre de l'évolution des réseaux.

Dans le prolongement des protocoles d'accord du 5 septembre 2006 et du 26 janvier 2010, l'UCANSS et les organisations syndicales nationales ont souhaité reprendre et améliorer les dispositions antérieures visant à accompagner les salariés dans le cas de mises en commun entre plusieurs organismes d'une mission, d'une fonction ou d'une activité, ou lorsqu'il y a création de nouvelles structures juridiques.

Les signataires souhaitent garantir aux salariés concernés la poursuite de leur activité professionnelle dans des conditions équilibrées tenant compte des impératifs de gestion et des souhaits d'évolutions professionnelles auxquelles ils peuvent légitimement aspirer dans le cadre de ces réorganisations.

Dans cette perspective, et au terme d'une négociation qui a permis notamment de mettre en place un dispositif de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences ainsi que sur les mesures d'accompagnement susceptibles de lui être associées, les parties signataires ont entendu réaffirmer leur conviction selon laquelle la réussite des évolutions en cours et à venir suppose, en tout état de cause, l'existence d'un dialogue social de qualité tant au plan national qu'au plan local, en adéquation en toutes circonstances avec les valeurs du service public.

Les signataires considèrent que les dispositions incluses dans le présent protocole sont à même d'assurer, en amont, à la mise en œuvre effective des décisions, puis tout au long du processus, l'information et la concertation indispensables à une bonne appréhension des enjeux. Ils considèrent que la gestion des ressources humaines doit être fondée sur les compétences professionnelles développées par les salariés, telles que définies par les qualifications acquises et la convention collective.

L'employeur s'engage à tout mettre en œuvre pour que les conditions d'emploi et la santé des salariés ne se trouvent pas altérées du fait de ces évolutions. En conséquence, il est convenu qu'aucun licenciement économique individuel n'interviendra dans ce cadre.

Il doit également prendre en compte l'impact environnemental de ces mesures.

A cette fin, les parties signataires conviennent de ce qui suit :

ART.
12

Il est institué au niveau de l'UCANSS une instance nationale de suivi composée, d'une part, du directeur de l'UCANSS et, d'autre part, de douze représentants au total pour les organisations syndicales représentatives au plan national.

Cette instance tient au moins une réunion par an.

ART.
13

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée jusqu'au 31 décembre 2028, terme de ses effets. 6 mois avant cette échéance, une évaluation de sa mise en œuvre sera réalisée.

L'UCANSS et les organisations syndicales nationales se rencontreront pour décider d'une éventuelle reconduction et adaptation du texte.

ART.
14

Le présent accord s'applique sous réserve de l'agrément prévu par le code de la sécurité sociale.

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

Il entre en vigueur au 1er janvier 2014.

SECTION 4

Avenant : Accord du 2 février 2016 relatif au personnel administratif du service médical

Source officielle Légifrance

ART.

1er

Est visé par les dispositions du présent accord le personnel administratif du service médical relevant des dispositions de la convention collective nationale de travail du 8 février 1957 ou de celle du 25 juin 1968.

ART.

2

Les dispositions de l'[article 16](#) de la convention collective nationale de travail du 8 février 1957, pour les employés et cadres, ou de l'article 19 ter de la convention collective nationale de travail du 25 juin 1968, pour les agents de direction, sont applicables en cas de mutation entre échelons locaux ou régionaux du service médical résultant de l'acceptation par un salarié d'une offre d'emploi dans un autre échelon.

Pour l'application de ces dispositions, les échelons locaux ou régionaux du service médical sont assimilés à des organismes.

ART.

3

Le [protocole d'accord du 30 décembre 2013](#) relatif aux garanties conventionnelles apportées dans le cadre de l'évolution des réseaux est applicable en cas de fusion ou de mutualisation d'activité entre échelons locaux ou régionaux du service médical décidée au plan national.

ART.

4

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il est d'application impérative.

Il entre en application sous réserve de l'agrément ministériel prévu par le code de la sécurité sociale, et ne vaut en aucun cas engagement unilatéral de l'employeur.

Il pourra être révisé ou dénoncé dans les conditions prévues par le code du travail.

SECTION 5

Avenant : Protocole d'accord du 21 juin 2017 relatif à la mise en place d'un plan d'épargne interentreprises

Source officielle Légifrance

ART.
1er

Conformément à l'[article L. 3333-3 du code du travail](#), le plan d'épargne interentreprises concerne l'ensemble des organismes du régime général visés à l'[article R. 111-1 du code de la sécurité sociale](#).

Son champ d'application est national.

Chaque organisme du régime général entrant dans le champ d'application ainsi défini est ci après dénommé « l'organisme employeur ».

ART.
3

Le plan peut être alimenté par les versements ci-après :

– les versements effectués par l'organisme employeur, à la demande de ses salariés épargnants, de tout ou partie de leurs primes d'intéressement.

Les anciens salariés de l'organisme employeur ayant adhéré au plan avant leur départ, peuvent affecter tout ou partie de leur prime d'intéressement afférente à leur dernière période d'activité lorsque le versement de cette prime intervient après leur départ de l'organisme employeur. Ces sommes sont indisponibles pendant le délai mentionné à l'article 10 ci-après ;

et/ou

– les versements volontaires des épargnants.

Le montant total des versements tels que définis ci-dessus, effectués annuellement par chaque épargnant, ne peut excéder 1/4 de sa rémunération annuelle brute, s'il est salarié, ou de ses pensions annuelles brutes s'il est retraité.

Le plan peut également être alimenté par :

– le transfert de sommes détenues dans le cadre d'un plan d'épargne d'entreprise ou interentreprises d'un ancien employeur, dont le salarié n'a pas demandé la délivrance lors de la rupture de son contrat de travail. Ce transfert entraîne la clôture du plan précédent ;

et/ou

– le transfert de sommes provenant d'un autre plan d'épargne interentreprises de même durée minimum de placement, ainsi que les transferts des avoirs disponibles provenant d'un plan d'épargne retraite collectif.

Les transferts ne sont pas pris en compte dans le plafond de 25 % de la rémunération prévu à l'[article L. 3332-10 du code du travail](#).

ART.
4

Le fait d'effectuer un versement dans le plan emporte acceptation du présent accord, ainsi que du règlement de chacun des fonds communs de placement d'entreprise (FCPE), composant le portefeuille.

Les sommes attribuées au titre de l'intéressement et versées dans le plan sont exonérées d'impôt sur le revenu dans la limite d'un montant égal à la moitié du plafond annuel moyen retenu pour le calcul des cotisations de sécurité sociale.

Pour ouvrir droit à l'exonération, les sommes attribuées au titre de l'intéressement doivent être versées dans le plan dans un délai maximum de 15 jours, à compter de la date à laquelle elles ont été perçues.

ART.
9

Le dépositaire s'engage à employer les sommes versées dans un délai maximum de 15 jours à compter de leur versement.

ART.
11

Les revenus des portefeuilles constitués en application du présent accord sont obligatoirement réemployés dans le plan.

Tous les actes et formalités nécessaires à ce réemploi seront accomplis par le dépositaire qui se chargera notamment de demander à l'administration fiscale le versement des sommes correspondant aux avoirs fiscaux et crédit d'impôt attachés aux revenus réemployés.

Les sommes provenant de cette restitution seront-elles mêmes réemployées.

ART. 12 Lors de la signature de son contrat de travail, le salarié reçoit un livret d'épargne salariale présentant l'ensemble des dispositifs d'épargne salariale mis en place chez l'organisme employeur.

Le personnel de chaque organisme employeur est informé du présent accord par voie d'affichage et par une note d'information individuelle.

Toute modification du présent accord fera l'objet d'un avenant, communiqué sans délai à l'ensemble du personnel selon les mêmes modalités.

Une information sur la performance des fonds est accessible à tout salarié sur le site internet de l'UCANSS.

L'établissement chargé pour le compte des organismes employeurs adhérents de la tenue du registre des comptes administratifs ouverts au nom de chaque épargnant retrace les sommes affectées au plan.

Ce registre comporte pour chaque épargnant la ventilation des investissements réalisés, le relevé des actions ou des parts appartenant à chaque épargnant et les délais d'indisponibilité restant à courir.

Lors de chaque acquisition faite pour son compte à la suite de versements dans le PEI, l'épargnant recevra un relevé nominatif précisant notamment la date d'acquisition, le nombre de parts et dix millièmes de part acquis et le montant total d'acquisition.

Pour ce faire chaque épargnant s'engage à informer de ses changements d'adresse l'organisme employeur et l'organisme gestionnaire du plan.

S'il ne peut être atteint à la dernière adresse indiquée par lui, la conservation des parts de la FCPE continue d'être assurée par l'organisme qui en est chargé auprès duquel l'intéressé peut les réclamer jusqu'à l'expiration de la prescription prévue au [2° de l'article L. 241-3 du code de la sécurité sociale](#) (30 ans, à la date de signature du présent accord). À l'expiration de ce délai de prescription, l'organisme gestionnaire procède à la liquidation des parts non réclamées, le montant ainsi obtenu venant alimenter les ressources de l'assurance vieillesse et de l'assurance veuvage conformément à l'article précité.

ART. 15 Le présent accord est institué pour une durée indéterminée.

Il entre en application sous réserve de l'agrément ministériel prévu par le code de la sécurité sociale.

Le présent accord pourra être révisé ou dénoncé dans les conditions posées par le code du travail.

Toute modification sera portée à la connaissance du personnel de l'organisme employeur, l'UCANSS s'engageant à en informer sans délai par courrier Natixis Interépargne.

Les modifications de fiscalité ou l'assujettissement aux cotisations de sécurité sociale des sommes apportées ou gérées au sein du plan s'opèrent de plein droit à la date d'application prévue réglementairement sans qu'il y ait obligation de le constater par avenant.

En tout état de cause, la liquidation définitive du plan ne pourra intervenir qu'à l'expiration du délai d'indisponibilité visé dans le présent accord, pour l'ensemble des épargnants.

L'épargne ainsi constituée continuera d'être gérée dans les conditions prévues par le présent accord.

(ancien article 14)

ART. 17 Le présent accord est d'application impérative à l'ensemble des organismes du régime général de sécurité sociale.

(ancien article 16)

ART. 16 Le présent accord fait l'objet d'un dépôt dans les conditions posées par le code du travail.

(ancien article 15)

ART. 14 Il est instauré une commission de suivi de l'accord dite « commission de suivi de l'épargne salariale », telle que visée à l'article 5 du protocole d'accord relatif à l'opérateur en charge de l'épargne salariale dans les organismes du régime général de sécurité sociale du 11 avril 2024.

Conformément au sixième alinéa du I de l'article L. 214-164 du code monétaire et financier, la société de gestion justifie chaque année devant le conseil de surveillance sa politique d'engagement actionnarial et présente le compte rendu de la mise en œuvre de cette politique.

Les droits et les obligations des épargnants, de la société de gestion et du dépositaire sont fixés par le règlement de chacun des FCPE.

Ce règlement institue un conseil de surveillance, conformément à l'[article L. 214-164 du code monétaire et financier](#). Il est chargé notamment de l'examen de la gestion financière, administrative et comptable du FCPE. Il se réunit au moins une fois par an pour l'examen du rapport annuel de gestion. Il décide des fusions, scissions ou liquidations et peut agir en justice pour défendre ou faire valoir les droits ou intérêts des porteurs.

Les membres du conseil de surveillance sont désignés par les signataires de l'accord, pour chacun des fonds communs de placement tels que définis à l'article 8 supra, à raison de deux membres salariés porteurs de parts représentant les porteurs de parts salariés et anciens salariés des organismes du régime général définis à l'article 1er du présent accord, désignés par les organisations syndicales nationales représentatives, et d'un membre représentant l'UCANSS désigné par le comité exécutif de l'UCANSS.

Les sommes correspondant aux parts et fractions de parts des FCPE acquises pour le compte de l'épargnant sont exigibles ou négociables à l'expiration d'un délai de 5 ans, à compter du 1er juin de l'année d'acquisition de ces parts.

Au-delà de ce délai, l'épargnant peut conserver les sommes et les valeurs inscrites à son compte ou obtenir délivrance de tout ou partie de ses avoirs.

Les droits constitués au profit des épargnants peuvent, sur leur demande, être exceptionnellement liquidés du fait de la survenance de l'un des événements suivants :

- mariage de l'intéressé ou conclusion d'un pacte civil de solidarité par l'intéressé ;
- naissance ou arrivée au foyer d'un enfant en vue de son adoption dès lors que le foyer compte déjà au moins deux enfants à sa charge ;
- divorce, séparation ou dissolution d'un pacte civil de solidarité lorsqu'ils sont assortis d'un jugement prévoyant la résidence habituelle unique ou partagée d'au moins un enfant au domicile de l'intéressé ;
- invalidité de l'épargnant, de ses enfants, de son conjoint ou de la personne qui lui est liée par un pacte civil de solidarité. Cette invalidité s'apprécie au sens des [2 ° et 3 ° de l'article L. 341-4 du code de la sécurité sociale](#) ou doit être reconnue par décision de la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées à condition que le taux d'incapacité atteigne au moins 80 % et que l'intéressé n'exerce aucune activité professionnelle ;
- décès de l'épargnant, de son conjoint ou de la personne liée à l'épargnant par un pacte civil de solidarité ;
- cessation du contrat de travail ;
- affectation des sommes épargnées à la création ou reprise, par l'épargnant, ses enfants, son conjoint ou la personne liée au bénéficiaire par un pacte civil de solidarité, d'une entreprise industrielle, commerciale, artisanale ou agricole, soit à titre individuel, soit sous la forme d'une société, à condition d'en exercer effectivement le contrôle au sens de l'[article R. 5141-2 du code du travail](#), à l'installation en vue de l'exercice d'une autre profession non salariée ou à l'acquisition de parts sociales d'une société coopérative de production ;
- affectation des sommes épargnées à l'acquisition ou agrandissement de la résidence principale emportant création de surface habitable nouvelle telle que définie à l'article R. 111-2 du code de la construction et de l'habitation, sous réserve de l'existence d'un permis de construire ou d'une déclaration préalable de travaux, ou à la remise en état de la résidence principale endommagée à la suite d'une catastrophe naturelle reconnue par arrêté ministériel ;
- situation de surendettement de l'épargnant définie à l'[article L. 331-2 du code de la consommation](#), sur demande adressée à l'organisme gestionnaire des fonds ou à l'employeur, soit par le président de la commission de surendettement des particuliers, soit par le juge lorsque le déblocage des droits paraît nécessaire à l'apurement du passif de l'intéressé ;
- violences commises contre l'épargnant par son conjoint, son concubin ou son partenaire lié par un pacte civil de solidarité, ou son ancien conjoint, concubin ou partenaire :
 - soit lorsqu'une ordonnance de protection est délivrée au profit de l'intéressé par le juge aux affaires familiales en application de l'article 515-9 du code civil ;
 - soit lorsque les faits relèvent de l'article 132-80 du code pénal et donnent lieu à une alternative aux poursuites, à une composition pénale, à l'ouverture d'une information par le procureur de la République, à la saisine du tribunal correctionnel par le procureur de la République ou le juge d'instruction, à une mise en examen ou à une condamnation pénale, même non définitive.

Il en sera de même pour tout autre cas fixé ultérieurement par la réglementation.

La demande doit être présentée dans un délai de 6 mois à compter de la survenance du fait générateur.

Toutefois, la demande peut intervenir à tout moment en cas de cessation du contrat de travail, de décès du conjoint ou de la personne liée à l'épargnant par un pacte civil de solidarité, invalidité et surendettement.

La levée de l'indisponibilité intervient sous forme d'un versement unique qui porte, au choix de l'épargnant, sur tout ou partie des droits susceptibles d'être débloqués.

Lorsque l'épargnant demande la délivrance de tout ou partie de ses avoirs, la plus value constituée par la différence entre le montant de ce rachat et le montant des sommes correspondantes initialement versées dans le plan est soumise à la CSG et à la CRDS au titre des revenus du capital, ainsi qu'au prélèvement social effectué dans le cadre de la réglementation en vigueur à la date de délivrance des avoirs.

En cas de décès de l'épargnant, ses ayants droit doivent demander la liquidation de ses avoirs dans un délai de 6 mois suivant le décès. Au-delà, les plus values constatées lors de la liquidation cessent de bénéficier de l'exonération d'impôt sur le revenu prévu au [III de l'article 150-0 A du code général des impôts](#).

ART.
8

La totalité des sommes versées dans le plan sont investies, selon le choix individuel de chaque épargnant, en parts ou dix millièmes de part des FCPE suivants :

- « Natixis ES Monétaire I » ;
- « Sélection DNCA Sérénité Plus » ;
- « Sélection DNCA Évolutif ISR » ;
- « Expertise ESG Équilibre » ;
- « Avenir Mixte Solidaire » ;
- « Impact Actions Emploi Solidaire I » ;
- « Impact ISR Performance I » ;
- « Sélection Mirova Actions Internationale ».

L'orientation de la gestion et la composition du portefeuille de chacun des FCPE sont précisées à l'article « Orientation de la gestion » de leur règlement.

Aucune commission de souscription ne sera prélevée lors de l'investissement en parts des FCPE listés ci-avant.

Pendant ou à l'issue de la période d'indisponibilité, l'épargnant peut modifier l'affectation de tout ou partie de ses avoirs entre les FCPE précités. La modification du choix de placement est effectuée sans frais, en liquidités et est sans incidence sur la durée d'indisponibilité restant éventuellement à courir.

En application des modalités d'affectation au PEI fixées par l'accord d'intéressement, à défaut de choix exprimé du bénéficiaire sur son choix de placement ou de versement de ses droits, les sommes concernées seront investies en parts du FCPE présentant le profil d'investissement le moins risqué : « Natixis ES Monétaire I ».

ART.
7

La société Natixis Investment Managers International, dont le siège social est à 43, avenue Pierre Mendès-France, 75013 Paris est l'organisme gestionnaire des FCPE.

CACEIS Bank, dont le siège social est à Montrouge (92120), 89-91, rue Gabriel-Péri, est l'établissement dépositaire des FCPE composant le portefeuille.

Natixis Interépargne, dont le siège social est à Paris 13e, 59, avenue Pierre Mendès-France est le teneur de compte conservateur de parts des FCPE.

ART.
6

En application de l'[article L. 3333-3 du code du travail](#), l'aide de l'organisme employeur consiste en la prise en charge :

- des frais de tenue de compte des épargnants et des frais de tenue des conseils de surveillance des FCPE composant le portefeuille ;
- de la commission de souscription sur les sommes versées mentionnée à l'article « Prix d'émission et de rachat » du règlement de chacun des FCPE proposés dans le plan.

Toutefois, les frais de tenue de compte individuels des épargnants qui ont quitté le régime général, y compris de ceux partis en retraite, cessent d'être à la charge de l'organisme employeur à l'expiration d'un délai de 1 an après la date de fin de la relation contractuelle avec l'organisme.

Dès lors que l'organisme employeur en a informé Natixis Interépargne, ces frais incombent aux épargnants concernés et sont perçus par prélèvement sur leurs avoirs.

ART.
5

En cas de départ de l'organisme employeur, l'épargnant au plan reçoit un état récapitulatif de l'ensemble des sommes épargnées ou transférées dans le cadre des dispositifs d'épargne salariale mis en place au sein de l'organisme employeur.

Lorsqu'un épargnant quitte définitivement l'organisme employeur, à l'exception des retraités, et que tous ses droits sont disponibles, ceux-ci doivent être au gré de l'intéressé :

- soit liquidés ;
- soit maintenus dans le plan, l'épargnant continuant alors à recevoir directement les relevés prévus à l'article 12 du présent accord ;
- soit transférés vers le plan d'épargne du nouvel employeur.

En cas de changement d'employeur, l'épargnant peut obtenir le transfert des sommes qu'il détient vers un autre plan dont il bénéficie au sein de la nouvelle entreprise qui l'emploie.

Il doit alors faire la demande auprès de l'organisme chargé de la gestion du ou des nouveaux plans et en informer Natixis Interépargne en précisant le nom et l'adresse de son nouvel employeur et de l'organisme chargé de la gestion du ou des nouveaux plans. Ce transfert entraîne la clôture du compte de l'épargnant au titre du présent plan.

ART. 2 Peut adhérer au plan d'épargne interentreprises tout salarié relevant des conventions collectives nationales de travail du 8 février 1957 du personnel des organismes de sécurité sociale, du 18 septembre 2018 des agents de direction des organismes de sécurité sociale, et du 4 avril 2006 des praticiens conseils du régime général de sécurité sociale, de chaque organisme employeur, comptant au moins deux mois d'ancienneté au sein du régime général, à la date à laquelle il demande son adhésion au plan.

Les anciens salariés ayant quitté l'organisme employeur à la suite d'un départ à la retraite pourront continuer à effectuer des versements au plan à la condition d'avoir effectué au moins un versement audit plan avant la rupture du contrat de travail qui les liait à leur employeur, et de ne pas avoir demandé le déblocage de la totalité de leurs avoirs, lors de la cessation de leur contrat de travail.

En dehors de ce cas, aucun versement volontaire ne peut plus être effectué à compter de la date à laquelle l'épargnant aura cessé de faire partie du personnel du régime général.

La demande de l'épargnant est établie sur un formulaire mis à sa disposition par l'organisme employeur.

ART.

Annexe 1

Critères de choix de placement et documents d'information clés des fonds communs de placement

« **Sélection Mirova Actions Internationales** », ce FCPE est investi au travers de son fonds maître le compartiment « Mirova Global Sustainable Equity Fund », action M1/ D, de la SICAV Mirova Funds, dont l'objectif d'investissement est d'allouer le capital à des modèles économiques durables présentant des avantages environnementaux et/ ou sociaux en investissant dans des obligations ou des actions émises par des sociétés qui contribuent à la réalisation des objectifs de développement durable (ODD) de l'ONU et/ ou réduisent le risque de ne pas atteindre un ou plusieurs ODD. Le Compartiment s'attachera à investir dans des sociétés cotées sur des bourses du monde entier, tout en alliant systématiquement des considérations sociales, environnementales et de gouvernance (« ESG ») à une performance financière mesurée par rapport à l'indice MSCI World Net Dividends Reinvested sur la période minimale d'investissement recommandée de 5 ans.

« **Impact ISR Performance** », ce placement s'adresse aux investisseurs recherchant une gestion résolument offensive obéissant à des critères socialement responsables. Ce FCPE est investi au travers de son fonds maître Impact ES Actions Europe, lequel a pour objectif d'offrir une performance nette de frais de gestion supérieure à celle générée par son indice de référence sur sa durée minimale de placement recommandée. Le fonds est exposé essentiellement en actions. La zone géographique prépondérante est l'Europe.

« **Impact Actions Emploi Solidaire** », ce placement est investi au travers de son fonds maître Insertion Emplois Dynamique, fonds ISR et Solidaire, éligible au PEA, qui a pour objectif de générer, sur la durée minimale de placement recommandée, une performance financière en ligne avec celle des marchés d'actions européens et d'investir sur les entreprises européennes et internationales qui vont, selon l'analyse de Mirova, créer de l'emploi en France sur des cycles de 3 ans.

« **Avenir Mixte Solidaire** », ce placement s'adresse aux investisseurs recherchant une gestion équilibrée obéissant à des critères solidaires. Ce fonds a pour objectif de surperformer sur le long terme son indicateur de référence. Le fonds est exposé principalement aux marchés d'actions, européennes, américaines, dans une moindre mesure, asiatiques ainsi qu'en produits de taux de la zone euro. Le fonds est par ailleurs investi entre 5 et 10 % en titres solidaires.

« **Expertise ESG Équilibre** », ce FCPE est nourricier du fonds Natixis ESG Moderate Fund, lequel a pour objectif de gestion l'appréciation du capital en investissant dans des organismes de placement collectif (comme le permet la directive 2009/65/ CE1 (la « directive OPCVM ») sélectionnés dans le cadre d'un processus d'investissement comprenant systématiquement des considérations environnementales, sociales et de gouvernance (« ESG »), sur une période d'investissement recommandée de 5 ans.

« **Sélection DNCA Évolutif ISR** », ce FCPE est investi au travers de son fonds maître DNCA Invest Évolutif dont l'objectif de gestion consiste à surperformer l'indice composite : 25 % MSCI World NR EUR + 25 % MSCI Europe NR EUR + 50 % Bloomberg Euro Govt Inflation Linked 1-10 years, calculé dividendes réinvestis, sur la durée d'investissement recommandée, tout en protégeant le capital en période défavorable grâce à une gestion opportuniste et une allocation d'actifs flexible. L'attention des investisseurs est attirée sur le fait que le style de gestion est discrétionnaire et intègre des critères environnementaux, sociaux/ sociétaux et de gouvernance (ESG).

« **Sélection DNCA Sérénité Plus** », ce FCPE est investi au travers de son fonds maître DNCA Sérénité Plus, lequel a pour objectif de gestion la recherche d'une performance supérieure à l'indice de référence obligataire Bloomberg Euro Aggregate 1-3 year (Ticker Bloomberg : LE13TREU Index) calculé coupons réinvestis sur la durée de placement recommandée. L'attention des investisseurs est attirée sur le fait que la gestion est discrétionnaire et intègre des critères environnementaux, sociaux/ sociétaux et de gouvernance (ESG).

« **Natixis ES Monétaire** » : l'objectif de ce fonds est d'offrir une rémunération constante proche de celle du marché monétaire au jour le jour. Ce placement s'adresse aux investisseurs recherchant une grande régularité dans l'évolution de leur valeur de part et la sécurité pour leur épargne. En cas de très faible niveau des taux d'intérêt du marché monétaire, le rendement dégagé par le fonds ne suffirait pas à couvrir les frais de gestion et le fonds verrait sa valeur liquidative baisser de manière structurelle. Sa valeur liquidative peut fluctuer et le capital investi n'est pas garanti. Le fonds ne peut en aucun cas s'appuyer sur un soutien extérieur pour garantir ou stabiliser sa valeur liquidative. Investir dans un fonds monétaire est différent d'un investissement dans des dépôts bancaires. Fonds non garanti en capital.

Annexe 2
Document d'information préalable

Ce document présente, au titre de l'année écoulée, les informations détaillées de performance et frais de gestion relatives aux FCPE de ce plan.

Les FCPE ne sont pas garantis et présentent un risque de perte en capital. Ils sont soumis à des fluctuations à la hausse ou à la baisse dépendant en particulier de l'évolution des marchés financiers. Les performances passées ne préjugent pas des performances futures.

Performances du 1er janvier 2023 au 31 décembre 2023				(A)	(B)	(A - B)	(C)	(B + C)	(A - B - C)
Code ISIN	Libellé	Société de gestion	Indicateur de risque de l'actif (SRI) : 1 (faible) à 7 (élevé)	Performance brute de l'actif N - 1	Frais courants dont frais rétrocedés (taux de rétrocessions de commissions)	Performance nette de l'actif	Frais de gestion du plan [1]	Frais totaux dont frais rétrocedés (taux de rétrocession de commissions)	Performance finale [2]
Fonds actions									
QS0004038475	Avenir Actions Long Terme Part I	Natixis Investment Managers International	4	-	1,56 %	-	0 %	-	-
QS0004034789	Impact Actions Emploi Solidaire (Part I)	Natixis Investment Managers International	4	13,94 %	1,13 % (dont 0,74 %)	12,81 %	0 %	1,13 % (dont 0,74 %)	12,81 %
QS0004088926	Impact ISR Performance (Part I)	Natixis Investment Managers International	4	10,55 %	0,46 % (dont 0,29 %)	10,09 %	0 %	0,46 % (dont 0,29 %)	10,09 %
QS0004036669	Sélection DNCA Actions Euro PME (Part I)	Natixis Investment Managers International	4	1,15 %	1,20 % (dont 0,17 %)	- 0,05 %	0 %	1,20 % (dont 0,17 %)	- 0,05 %
QS0004036743	Sélection Mirova Actions Internationales (Part I)	Natixis Investment Managers International	4	15,06 %	1,61 % (dont 1,10 %)	13,45 %	0 %	% (dont 1,10 %)	13,45 %
Fonds obligations									
QS0004085641	Sélection DNCA Sérénité Plus (Part I)	Natixis Investment Managers International	2	5,20 %	0,71 % (dont 0,19 %)	4,49 %	0 %	0,71 % (dont 0,19 %)	4,49 %
Fonds mixtes									
QS0004089759	Avenir Mixte Solidaire (Part I)	Natixis Investment Managers International	3	9,97 %	0,73 % (dont 0,34 %)	9,24 %	0 %	0,73 % (dont 0,34 %)	9,24 %
QS0004038103	Expertise ESG Équilibre Part I	Natixis Investment Managers International	3	11,75 %	1,02 % (dont 0 %)	10,73 %	0 %	1,02 % (dont 0 %)	10,73 %
QS0004036727	Sélection DNCA Évolutif ISR (Part I)	Natixis Investment Managers International	3	18,35 %	1,87 % (dont 0,18 %)	16,48 %	0 %	1,87 % (dont 0,18 %)	16,48 %
Fonds monétaires									
QS0004033864	Natixis ES Monétaire (Part I)	Natixis Investment Managers International	1	3,51 %	0,14 % (dont 0,08 %)	3,37 %	0 %	0,14 % (dont 0,08 %)	3,37 %

- | |
|--|
| [1] Frais réels. |
| [2] Performance minimum calculée avec le pourcentage maximum de frais. |

Code ISIN ou code AMF : code d'identification du FCPE.

Libellé : nom du FCPE.

Société de gestion : entité agréé et régulée par l'Autorité des marchés financiers (AMF) qui gère le FCPE.

Indicateur synthétique de risque (SRI) : indicateur du niveau de risque de l'actif exprimé selon une échelle de 1 à 7 c'est-à-dire du niveau de risque le plus faible au niveau de risque le plus élevé.

Performance brute de l'actif : variation de valeur de l'actif du FCPE au cours du dernier exercice clos avant application des frais de gestion financière, de fonctionnement et autres services.

Frais de gestion de l'actif : frais annuels et exprimés en pourcentage, correspondant aux coûts récurrents autres que les coûts de transactions du portefeuille, perçus par la Société de gestion au titre de la gestion financière, de fonctionnement et autres services.

Performance nette de l'actif : variation de valeur de l'actif du FCPE sur l'année après application des frais de gestion financière, de fonctionnement et autres services (et avant application des frais de gestion du plan d'épargne retraite).

Frais de gestion du plan : frais récurrents du plan, exprimés en pourcentage, incluant notamment les frais de tenue de compte prélevés par le gestionnaire du plan (teneur de compte conservateur de parts [TCCP]).

Frais totaux : frais exprimés en pourcentage constituant la somme des frais de gestion financière, de fonctionnement et autres services prélevés sur l'actif du FCPE et des frais récurrents prélevés sur le plan d'épargne retraite.

Performance finale : variation de valeur de l'actif du FCPE au cours du dernier exercice clos après application des frais de gestion financière, de fonctionnement et autres services de l'actif et des frais de gestion du plan d'épargne retraite.

Taux de rétrocessions de commissions : taux annuel des frais de gestion financière de l'actif du FCPE ayant donné lieu à des rétrocessions de commission au profit des distributeurs et des gestionnaires du plan au cours du dernier exercice clos.

ART.

Considérant l'intérêt d'accompagner l'accord d'intéressement du régime général en ouvrant la possibilité pour chaque salarié concerné de se constituer un portefeuille de valeurs mobilières et de bénéficier, ce faisant, des avantages fiscaux dont est assortie cette forme d'épargne collective, les parties signataires conviennent de mettre en place un plan d'épargne interentreprises dans le cadre juridique défini par le code du travail.

Le plan d'épargne interentreprises institué par le présent accord permet de recueillir auprès des salariés des organismes du régime général, les sommes issues de l'intéressement.

À ce titre, il permet la défiscalisation des sommes versées au titre de l'intéressement.

Ce système d'épargne est collectif et facultatif.

Natixis Interépargne est l'organisme gestionnaire du plan, pour une durée de 5 ans, en vertu de la décision rendue par la commission des marchés du 13 décembre 2023 dans le cadre d'une procédure de marché public, conformément aux critères de jugement des offres des candidats visés par le titre II du protocole d'accord relatif à l'opérateur en charge de l'épargne salariale dans les organismes du régime général de sécurité sociale du 11 avril 2024. Il est chargé à ce titre par délégation de l'entreprise de la tenue du registre des comptes administratifs des épargnants du plan. L'échéance de reprise de la gestion de l'épargne salariale au sein du régime général de sécurité sociale par Natixis Interépargne est fixée au plus tard au terme de la relation contractuelle avec Amundi et Sienna gestion, soit le 30 septembre 2024.

Le choix de ce gestionnaire est réétudié tous les 5 ans.

SECTION 6

Avenant : Avenant du 5 septembre 2017 au protocole d'accord du 30 décembre 2013 relatif aux garanties conventionnelles apportées dans le cadre de l'évolution des réseaux

Source officielle Légifrance

ART. 1er

Le premier tiret de l'article 2 du protocole d'accord du 30 décembre 2013 est ainsi rédigé :

« -mise en commun entre plusieurs organismes, y compris appartenant à des branches différentes, d'une mission, d'une fonction ou d'une activité »

ART. 2

Après le premier alinéa de l'article 3.1 il est inséré un nouvel alinéa ainsi rédigé :

« Il peut, à sa demande, se faire accompagner par un représentant du personnel. »

ART. 3

Le premier alinéa de l'article 3.3 du protocole d'accord du 30 décembre 2013 est ainsi rédigé :

« Le salarié qui change d'emploi bénéficie, en tout état de cause, du maintien de son niveau de qualification et de sa rémunération. »

ART. 4

Le premier alinéa de l'article 3.4 du protocole d'accord du 30 décembre 2013 est ainsi rédigé :

« Dans le cadre des situations visées à l'article 2, le salarié, employé ou cadre, qui accepte une mobilité fonctionnelle entraînant une modification de ses activités professionnelles bénéficie d'une prime dont le montant correspond à :

- 1 demi-mois du salaire brut normal de l'emploi précédent en cas de changement d'emploi générique ;
- 1 mois de son salaire brut normal de l'emploi précédent en cas de changement de famille professionnelle. »

ART. 5

Le premier alinéa de l'article 5 du protocole d'accord du 30 décembre 2013 est ainsi rédigé :

« Le congé de fin de carrière visé par l'article 3.2 du protocole d'accord du 8 mars 2016 relatif au compte épargne-temps dans les organismes de sécurité sociale, est, dans le cadre des situations visées à l'article 2 du présent accord, ouvert aux salariés âgés de 55 ans et plus. »

ART. 6

Le premier alinéa de la partie « mobilité n'entraînant ni changement de domicile, ni double résidence » de l'article 7.3 du protocole d'accord du 30 décembre 2013 est ainsi rédigé :

« Dans ce cas, le salarié bénéficie du remboursement, à la charge de l'employeur, soit d'un abonnement à un mode de transport en commun correspondant au trajet entre son domicile et son nouveau lieu de travail, soit du remboursement des frais engagés sur la base du montant des indemnités kilométriques visées à l'[article 7](#) du [protocole d'accord du 23 juillet 2015](#) relatif aux frais de déplacement. »

ART. 7

Le premier alinéa de l'article 13 du protocole d'accord du 30 décembre 2013 est ainsi rédigé :

« Le présent accord est conclu pour une durée déterminée jusqu'au 31 décembre 2022, terme de ses effets. 6 mois avant cette échéance, une évaluation de sa mise en œuvre sera réalisée. »

ART. 8

Le présent accord s'applique sous réserve de l'agrément prévu par le code de la sécurité sociale.

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

Il entre en vigueur au 1er janvier 2019.

ART.

Un protocole d'accord relatif aux garanties conventionnelles apportées dans le cadre de l'évolution des réseaux a été signé le 30 décembre 2013.

Il a été modifié par avenant le 2 février 2017 pour en prolonger l'application jusqu'au 31 décembre 2018.

Considérant que cet accord institue, au bénéfice des salariés, des garanties dont la mise en œuvre a permis d'accompagner des réorganisations importantes, et qu'il est, par ailleurs, nécessaire de donner aux intéressés de la visibilité sur l'accompagnement dont ils bénéficieraient dans l'hypothèse d'éventuelles évolutions de réseaux qui seraient engagées postérieurement au 31 décembre 2018, les partenaires sociaux sont convenus d'en prolonger l'application.

SECTION 7

Avenant : Accord du 26 septembre 2017 relatif à la rétroactivité de l'affiliation des salariés des organismes de sécurité sociale de Mayotte aux régimes de retraite complémentaire AGIRC et ARRCO

Source officielle Légifrance

ART. 1er

Avec l'accord de l'AGIRC et de l'ARRCO, les salariés et anciens salariés de la caisse de sécurité sociale de Mayotte sont affiliés aux institutions CRE et IRCAFEX à titre rétroactif à effet du 1er avril 2011 sur la base des déclarations de l'employeur.

Afin de permettre la validation de ces périodes, les cotisations de retraite complémentaire correspondant à la période comprise entre le 1er avril 2011 et le 31 décembre 2016, sont intégralement prises en charge par l'employeur, y compris la part incombant aux salariés sur la base des taux appliqués aux salariés du régime général pour ces périodes.

Les points de retraite sont inscrits à hauteur des cotisations versées.

ART. 2

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il pourra être révisé ou dénoncé dans les conditions légales prévues aux [articles L. 2261-7 et suivants du code du travail](#).

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

Il est transmis aux institutions CRE et IRCAFEX pour mise en œuvre et aux fédérations AGIRC et ARRCO pour information.

ART.

Les partenaires sociaux de la caisse de sécurité sociale de Mayotte ont conclu le 31 mai 2017, un accord local d'extension territoriale permettant aux salariés de l'organisme de bénéficier à effet du 1er janvier 2017 des régimes de retraite complémentaire AGIRC et ARRCO dans les conditions de droit commun.

À la suite de la conclusion de cet accord, l'UCANSS et les organisations syndicales nationales représentatives sont convenues de poursuivre les négociations sur les conditions dans lesquelles les périodes d'activité antérieures au 1er janvier 2017 pourraient être validées au regard de la retraite complémentaire.

C'est dans ce cadre qu'ont été arrêtées les dispositions suivantes.

SECTION 8

Avenant : Avenant du 26 juin 2018 modifiant l'accord du 21 juin 2017 relatif à l'intéressement

Source officielle Légifrance

ART.

unique

En application de l'[article 6](#) du [protocole d'accord du 21 juin 2017](#), les parties signataires conviennent d'adopter les annexes techniques figurant au présent accord.

Les nouvelles modalités de calcul de l'intéressement, définies sur la base de ces indicateurs, s'appliquent à compter de l'exercice 2018.

Branche famille
Année 2018

1. Champ d'application

Les organismes visés par cette annexe sont :

- les caisses d'allocations familiales ;
- les unions immobilières dont le personnel est rattaché à une caisse d'allocations familiales ;
- les fédérations et unions de caisses d'allocations familiales ;
- les services communs et mutualisés de CAF sans personnalité juridique ;
- les centres de ressources ;
- la Caisse nationale des allocations familiales.

2. Mesure de la performance

Conformément aux principes de l'accord, les critères de performance de la branche famille déterminant le calcul de l'intéressement découlent des objectifs fixés par la convention d'objectifs et de gestion.

2.1. Indicateurs de la part nationale d'intéressement

Indicateurs associés à l'amélioration du service

Trois indicateurs sont associés à l'amélioration du service à l'allocataire :

Le traitement des pièces relatives aux minima sociaux traitées dans un délai inférieur à 10 jours ouvrées dans au moins 90 % des cas. La note affectée au calcul de la prime est dépendante du niveau atteint sur cet indicateur :

Taux	Note
< 80 %	0
≥ 80 % < 85 %	2
≥ 85 % < 90 %	4
≥ 90 %	5

La réduction des écarts entre les CAF sur l'antériorité du solde : l'écart entre l'avant dernier et le premier décile devra être inférieur à 16 points en 2018 :

Écart	Note
≥ 25	0
< 25 – ≥ 20	2
< 20 – ≥ 16	4
< 16	5

Taux de liquidation automatique : objectif de 20 %. La note affectée au calcul de la prime est dépendante du niveau atteint sur cet indicateur :

Taux	Note
< 18 %	0
≥ 18 % < 19 %	2
≥ 19 % < 20 %	4
≥ 20 %	5

Indicateurs associés à la maîtrise des risques et à la lutte contre la fraude

Quatre indicateurs sont associés aux objectifs de maîtrise des risques et de lutte contre la fraude :

L'atteinte de l'objectif de contrôle calculé à partir de la méthode du « datamining sur pièces » qui a été fixé à 282 952 contrôles pour l'année 2018. La note affectée au calcul de la prime est dépendante du niveau atteint au plan national sur cet indicateur.

Taux	Note
< 90 %	0
≥ 90 % < 95 %	2
≥ 95 % < 100 %	4
100 %	5

Le montant des fraudes détectées avec un objectif de 300 M€. La note affectée au calcul de la prime est dépendante du niveau atteint au plan national sur cet indicateur.

Taux d'atteinte de l'objectif	Note
< 90 %	0
≥ 90 % < 95 %	2
≥ 95 % < 100 %	4
100 %	5

Le taux de recouvrement réel à 24 mois des indus non frauduleux avec un objectif 2018 fixé à 86,6 %. La note affectée au calcul de la prime est dépendante du niveau atteint sur cet indicateur :

Écart avec l'objectif	Note
> 1 point	0
> 0,5 point ≤ 1 point	2
≤ 0,5 point	4
Objectif atteint ou dépassé	5

L'atteinte de l'objectif de qualité de la liquidation à 6 mois (IQL6) qui a été fixé à 3,2 % pour l'année 2018. La note affectée au calcul de la prime est dépendante du niveau atteint sur cet indicateur :

Écart avec l'objectif	Note
> 1 point	0
> 0,5 point ≤ 1 point	2
≤ 0,5 point	4
Objectif atteint ou dépassé	5

Indicateurs associés à la performance économique et au volet social du développement durable

Un indicateur est associé à l'objectif d'une performance économique accrue :

La préparation et mise en œuvre des réformes logement 2018 et 2019 : intégration de la RLS en 2018 et refonte de la base ressources pour AL en 2019.

Un indicateur est associé à la prise en compte du volet environnemental du développement durable :

Le taux de réduction de la consommation d'énergie corrigée avec un objectif de diminution de 2 % par an afin de respecter la cible de – 8 % du plan cadre développement durable 2015-2018 de l'UCANSS.

Indicateurs associés au métier

Trois indicateurs sont associés à l'objectif métier :

- mise en œuvre de la version rénovée de monenfant.fr ;
- mise en œuvre du rendez-vous des droits avec un objectif de 250 000 rendez-vous en 2018 ;
- promotion de l'offre de service Aripa : une action globale relative à la promotion de l'offre de service de l'agence (dont le partenariat avec les autorités judiciaires, la valorisation du site internet, et toutes les actions de communication à destination des allocataires visant un meilleur accès aux droits). Pour 2018, cette promotion pourra également concerner la nouvelle mission de l'agence à savoir la validation des accords amiables afin de les rendre exécutoires.

Tableau de synthèse :

(Tableau non reproduit, consultable en ligne sur le site www.legifrance.gouv.fr, rubrique BO Convention collective, **page 99.**)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20180037_0000_0022.pdf/BOCC

2.2. Indicateurs de la part locale d'intéressement

Pour les CAF, les unions immobilières et les fédérations

Indicateurs associés à l'amélioration du service à l'allocataire

Trois indicateurs sont associés à l'atteinte des objectifs d'engagements de service :

La part de l'antériorité annuelle moyenne du solde mensuel de pièces à traiter supérieure ou égale à 15 jours. La note affectée au calcul de la prime est dépendante du niveau atteint sur cet indicateur :

Taux	Note
> 25 %	0
≤ 25 % > 20 %	2
≤ 20 % > 15 %	4
≤ 15 %	5

Le taux d'appels téléphoniques traités, sachant que les résultats sont établis par plateau et affectés de façon égale à chacune des CAF de celui-ci lorsqu'il assure la réponse téléphonique pour plusieurs organismes. La note affectée au calcul de la prime est dépendante du niveau atteint sur cet indicateur :

Taux	Note
< 75 %	0
≥ 75 % < 80 %	2
≥ 80 % < 85 %	4
≥ 85 %	5

L'atteinte de l'objectif du taux de progression du recours aux téléservices entre 2017 et 2018 qui a été fixé à chaque caisse pour 2018. La note affectée au calcul de la prime est dépendante du niveau atteint sur cet indicateur :

Taux	Note
< 90 %	0
≥ 90 % < 95 %	2
≥ 95 % < 100 %	4
100 %	5

Indicateurs associés à la maîtrise des risques

Sept indicateurs sont associés à l'objectif d'une meilleure maîtrise des risques et à la lutte contre la fraude :

L'atteinte de l'objectif de contrôle calculé à partir de la méthode du « data mining sur pièces » qui a été fixé à chaque caisse en fonction de son niveau de risque pour l'année 2018. La note affectée au calcul de la prime est dépendante du niveau atteint sur cet indicateur :

Taux	Note
< 80 %	0
≥ 80 % < 85 %	2
≥ 85 % < 100 %	4
Objectif atteint ou dépassé	5

L'atteinte de l'objectif de contrôle sur place qui a été fixé à chaque caisse pour 2018. La note affectée au calcul de la prime est dépendante du niveau atteint sur cet indicateur :

Taux	Note
< 60 %	0
≥ 60 % < 75 %	2
≥ 75 % < 100 %	4
Objectif atteint ou dépassé (y compris avec rattrapage)	5

L'atteinte de l'objectif de qualité de la liquidation (IQL0) qui a été fixé à chaque caisse pour l'année 2018. La note affectée au calcul de la prime est dépendante du niveau atteint sur cet indicateur :

Écart avec l'objectif	Note
> 2 points	0
> 1,5 point ≤ 2 points	1
> 1 point ≤ 1,5 point	2
> 0,5 point ≤ 1 point	3
≤ 0,5 point	4
Objectif atteint ou dépassé	5

Faire une revue de processus a minima pour le processus « Gérer les prestations légales et déléguées (PM21) ».

L'atteinte de l'objectif « datamining métier (composante 2 de l'Oac) » qui a été fixé à chaque caisse pour l'année 2018. La note affectée au calcul de la prime est dépendante du niveau atteint sur cet indicateur :

Taux	Note
< 80 %	0
≥ 80 % < 85 %	1
≥ 85 % < 90 %	2
≥ 90 % < 95 %	3

≥ 95 % < 100 %	4
≥ 100 %	5

L'atteinte de l'objectif du taux de recouvrement réel à 24 mois des indus non frauduleux qui a été fixé à chaque caisse pour l'année 2018. La note affectée au calcul de la prime est dépendante du niveau atteint sur cet indicateur :

Écart avec l'objectif	Note
> 1 point	0
> 0,8 point ≤ 1 point	1
> 0,6 point ≤ 0,8 point	2
> 0,3 point ≤ 0,6 point	3
≤ 0,3 point	4
Objectif atteint (y compris avec rattrapage) ou dépassé	5

La validation des comptes locaux par l'agent comptable national. Selon l'opinion, le nombre et l'importance des observations dont la graduation est comprise entre 1 et 4, un score est établi. Il détermine la note attribuée à l'organisme. Les observations portant sur des points évalués par ailleurs dans l'intéressement n'entrent pas dans le calcul de ce score.

	Nature des observations	Nombre de points
A	Observation mineure ne pouvant pas à elle seule remettre en cause la validation des comptes	1
B	Observation significative ne pouvant pas à elle seule remettre en cause la validation des comptes	2
C	Observation très significative ne pouvant pas à elle seule remettre en cause la validation des comptes	3
D	Observation très significative pouvant à elle seule remettre en cause la validation des comptes	4

Score	Note
Validation sans restriction ou ≥ 0 et ≤ 7	5
> 7 et ≤ 17	4
> 17 et ≤ 22	3
> 22 et ≤ 27	2
> 27	1
Refus de validation	0

Indicateurs associés à la performance économique et au volet social du développement durable

Trois indicateurs sont associés à l'objectif d'une performance économique accrue :

Mise en place du plan qualité de vie au travail.

La qualité de la prévision budgétaire des prestations de service enfance et temps libre calculée à partir du rapport entre la prévision du mois de juillet et d'octobre et la clôture budgétaire avec un objectif d'un écart < 4 % en 2018. La note affectée au calcul de la prime est dépendante du niveau atteint sur cet indicateur :

Écart (prévision de juillet)	Note
≥ 6 %	0
< 6 % et ≥ 5 %	1
< 5 % et ≥ 4 %	3
< 4 %	5
Écart (prévision d'octobre)	Note
≥ 6 %	0
< 6 % et ≥ 5 %	1
< 5 % et ≥ 4 %	3
< 4 %	5

La note totale correspond à la moyenne des deux notes.

Le taux de régularisation des prestations de service enfance et temps libre, calculé à partir du rapport entre les données de clôture de l'année N et celles de la réalisation finale entraînant une régularisation sur l'année N + 1, avec un objectif d'un écart < 5 % en 2018.

Indicateur associé au métier

Montée en charge de l'offre bailleur du portail partenaire : proportion des bailleurs qui sont identifiés sur le portail. La note affectée au calcul de la prime est dépendante du niveau atteint sur cet indicateur :

Taux	Note
≥ 40 %	5
< 40 % et ≥ 20 %	3
< 20 %	0

Tableau de synthèse :

(Tableau non reproduit, consultable en ligne sur le site www.legifrance.gouv.fr, rubrique BO Convention collective, page .)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20180037_0000_0022.pdf/BOCC

Pour les CDR

Le rôle des centres de ressources étant de prendre en charge des fonctions assurées par les caisses, les critères de performance les concernant peuvent être assimilés à ceux des organismes eux-mêmes.

Le calcul de la part locale d'intéressement s'effectue en ce qui les concerne sur la base de la moyenne des parts locales versées aux caisses de leur périmètre d'action.

Pour la CNAF

Le calcul de la part locale de l'intéressement est basé sur la réalisation d'objectifs caractérisant :

- la performance moyenne du réseau des CAF ;
- la capacité de la CNAF à réaliser les grands projets majeurs définis dans la Cog ;
- la maîtrise des risques inhérents à l'établissement public ;
- la qualité de service du système d'information.

Indicateur associé à la performance du réseau des CAF

Dans la mesure où l'une des contributions attendues de la part de la Caisse nationale est l'appui à la réalisation des objectifs locaux des CAF, cet indicateur correspond à la moyenne des performances du réseau des caisses.

Indicateur associé à la capacité de la Caisse nationale de mener à bien les grands projets majeurs définis dans la COG

La capacité du réseau des caisses à atteindre les objectifs de service, de maîtrise des risques et de performance économique définis dans la COG dépend également de la capacité de la caisse nationale de mener à bien les grands projets majeurs.

Chaque année, le directeur général de la CNAF fixe la liste des projets majeurs de l'exercice à venir. Pour chacun d'entre eux, l'objectif est atteint si le projet est mené à bien dans les délais fixés et avec la production des livrables prévus initialement.

Si la conduite des projets respecte ces deux critères, une note de 5 est affectée à chacun d'entre eux. La note finale correspond à la moyenne des notes.

Indicateur associé à la maîtrise des risques

L'indicateur associé à la maîtrise des risques est l'atteinte des objectifs de couverture des sécurités informatiques qui doit être d'au moins 96 %. La note affectée au calcul de la prime est dépendante du niveau atteint sur cet indicateur qui doit être d'au moins 96 % :

Taux	Note
< 96 %	0
> 96 % < 99,5 %	3
≥ 99,5 %	5

Indicateurs associés à la qualité de service du système d'information

Deux indicateurs sont associés à l'atteinte des objectifs d'engagements de service :

Réduction du nombre d'anomalies : objectif d'une réduction de 1 000 saxos entre le stock 2017 et celui de 2018. La note affectée au calcul de la prime est dépendante du niveau atteint sur cet indicateur.

Taux d'atteinte de l'objectif	Note
< 70 %	0
≥ 70 % - < 85 %	2
≥ 85 % - < 100 %	4
≥ 100 %	5

Le taux de disponibilité du caf.fr. La note affectée au calcul de la prime est dépendante du niveau atteint sur cet indicateur.

Taux	Note
------	------

< 99,5 %	0
≥ 99,5 % – < 99,6 %	1
≥ 99,6 % – < 99,7 %	2
≥ 99,7 % – < 99,8 %	3
≥ 99,8 % – < 99,9 %	4
≥ 99,9 %	5

Tableau de synthèse :

(Tableau non reproduit, consultable en ligne sur le site www.legifrance.gouv.fr, rubrique BO Convention collective, **page 106.**)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20180037_0000_0022.pdf/BOCC

3. Modalités de mise en œuvre

L'appréciation de la performance s'effectue sur la base d'une notation établie en fonction de l'atteinte des objectifs.

Lorsqu'un objectif est atteint, la note attribuée est de 5, sauf en ce qui concerne les cas où il est précisé que la notation est progressive.

Une note de performance globale est calculée à partir de l'ensemble des notes attribuées en fonction de la pondération affectée :

– à chaque critère ;

– à chaque indicateur pour chaque critère.

3.1. Modalités de calcul de la prime individuelle nationale

Le montant de la masse financière prévue pour la part nationale d'intéressement (PNI) est distribué en fonction de la note globale de performance institutionnelle selon un barème progressif avec un seuil de déclenchement lorsque la note de performance atteint 2,5.

Dotation PNI = masse financière réservée à la PNI × note de performance nationale obtenue / note de performance maximum soit 5

La part nationale d'intéressement est répartie de façon non hiérarchisée entre l'ensemble des salariés de la branche famille selon la formule suivante :

$$PNI = \text{masse financière affectée à la PNI} / \text{Total des ETP éligibles de la branche}$$

3.2. Modalités de calcul de la prime individuelle locale

Pour les CAF, les unions immobilières et les fédérations

Le montant de la masse financière prévue pour la part locale d'intéressement (PLI) est distribué en fonction de la note globale de performance de chaque caisse selon un barème progressif avec un seuil de déclenchement lorsque la note de performance atteint 2,5.

$$PLI \text{ maximum} = \text{masse financière réservée à la PLI} / \text{Total des ETP éligibles de la branche}$$

Le calcul de la part locale d'intéressement (PLI) de chaque caisse se fait alors selon la formule suivante :

$$PLI = PLI \text{ maximum} \times \text{note de performance locale obtenue} / \text{note de performance maximum soit 5}$$

Pour les CDR

Le versement de la part locale d'intéressement des centres de ressources intervient dès lors que la note est au moins égale à 2,5. Son montant correspond à la moyenne des parts locales versées aux caisses du périmètre du CDR concerné.

Pour la CNAF

Le versement de la part locale d'intéressement de la CNAF intervient dès lors que la note est au moins égale à 2,5. Son montant est modulé selon les mêmes modalités que celles appliquées aux CAF.

3.3. Dispositions particulières (facultatif)

1. Champ d'application

La présente annexe vise l'Institut 4.10.

2. Modalités de calcul et financement de l'intéressement

Le financement de l'intéressement est assuré par les ressources propres de l'institut.

Le montant maximum théorique de la prime d'intéressement par ETP, pour la part nationale et pour la part locale, sera déterminé par le rapport entre la masse nationale d'intéressement et le nombre d'ETP de l'Institut éligibles selon le protocole d'accord.

Le montant réel de la prime distribuée par ETP est déterminé, pour la part nationale et pour la part locale, en multipliant le montant maximum théorique défini au précédent alinéa par le coefficient de performance résultant des pondérations et réalisations des indicateurs décrits au point 3.

3. Mesure de la performance

Considérant que les missions dévolues à l'Institut 4.10 concourent à la réalisation des objectifs des branches et des organismes du régime général ; qu'elles concernent les salariés de l'institution ;

Considérant que l'institut est un acteur essentiel dans la mise en œuvre des orientations stratégiques nationales et locales en matière de politique de formation ;

Considérant que l'institut doit assurer une offre de service de qualité répondant aux besoins des branches et des organismes tout en garantissant une efficience de sa gestion ;

Considérant que l'efficacité de l'activité de gestion administrative assurée par l'institut dans le cadre de ses missions impacte les relations entre les organismes et l'OPCA ;

Considérant que les données financières et pédagogiques relatives à l'activité de l'institut sont nécessaires à l'UCANSS pour l'exercice de ses missions en matière de politiques de formation,

La performance de l'institut doit se mesurer au regard de l'atteinte des objectifs des différentes branches et d'indicateurs portant sur l'activité, la gestion, et la qualité de service.

3.1. Synthèse des indicateurs et de leur pondération

(Tableau non reproduit, consultable en ligne sur le site www.legifrance.gouv.fr, rubrique BO Convention collective, **page 109.**)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20180037_0000_0022.pdf/BOCC

3.2. Coefficient de performance de la part nationale

Le coefficient de performance de la part nationale est égal à la moyenne pondérée par les effectifs des coefficients de performances des parts nationales de branche selon la formule suivante :

Coefficient de performance de la part nationale d'intéressement de l'Institut 4.10 = (coefficient de performance de la part nationale de la branche retraite × nombre d'agents de la branche retraite + coefficient de performance de la part nationale de la branche maladie et accidents du travail × nombre d'agents de la branche maladie et accidents du travail + coefficient de performance de la part nationale de la branche famille × nombre d'agents de la branche famille + coefficient de performance de la part nationale de la branche recouvrement × nombre d'agents de la branche recouvrement)/nombre total d'agents des branches.

Le seuil de déclenchement de l'intéressement est fixé pour les objectifs de performance de la part nationale à 50 %. Si le résultat ne dépasse pas 50 %, le montant de la part nationale sera nul.

3.3. Coefficient de performance de la part locale

Afin de moduler le poids des différents critères en fonction de leur importance dans l'amélioration de la performance, le résultat obtenu pour chacune des dimensions de la performance et pour chaque indicateur fait l'objet d'une pondération.

3.3.1. Qualité de service. – Niveau de satisfaction des utilisateurs

Indicateur n° 1 : note de satisfaction attribuée par les caisses nationales mesurant la qualité de service

Si la cible est atteinte (note supérieure ou égale à 7,60), l'indicateur est réalisé à 100 %. Le seuil de déclenchement est fixé à une note de 7, qui correspond à une réalisation de l'indicateur de 35 %. Si la note (n) est comprise entre le seuil de déclenchement et la cible, le taux de réalisation de l'indicateur (R) en pourcentage se calcule dans une logique de proportionnalité selon la formule suivante :

$$R = (n - 7) \times 65/0,6 + 35.$$

Indicateur n° 2 : note de satisfaction attribuée par les organismes mesurant la qualité de l'offre de service de l'institut

Si la cible est atteinte (note supérieure ou égale à 7,60), l'indicateur est réalisé à 100 %. Le seuil de déclenchement est fixé à une note de 7, qui correspond à une réalisation de l'indicateur de 35 %. Si la note (n) est comprise entre le seuil de déclenchement et la cible, le taux de réalisation

de l'indicateur (R) en pourcentage se calcule dans une logique de proportionnalité selon la formule suivante :

$$R = (n - 7) \times 65/0,6 + 35.$$

Indicateur n° 3 : note de satisfaction attribuée par les organismes mesurant la qualité de la gestion administrative de l'institut

Si la cible est atteinte (note supérieure ou égale à 7,60), l'indicateur est réalisé à 100 %. Le seuil de déclenchement est fixé à une note de 7, qui correspond à une réalisation de l'indicateur de 35 %. Si la note (n) est comprise entre le seuil de déclenchement et la cible, le taux de réalisation de l'indicateur (R) en pourcentage se calcule dans une logique de proportionnalité selon la formule suivante :

$$R = (n - 7) \times 65/0,6 + 35.$$

Indicateur n° 4 : note de satisfaction attribuée par l'évaluation des stagiaires sur l'ensemble de l'offre déployée par l'institut

Si la cible est atteinte (note supérieure ou égale à 8), l'indicateur est réalisé à 100 %. Le seuil de déclenchement est fixé à une note de 7, qui correspond à une réalisation de l'indicateur de 35 %. Si la note (n) est comprise entre le seuil de déclenchement et la cible, le taux de réalisation de l'indicateur (R) en pourcentage se calcule dans une logique de proportionnalité selon la formule suivante :

$$R = (n - 7) \times 65 + 35.$$

3.3.2. Performance économique et sociale

Indicateur n° 5 : augmentation du nombre d'heures de formation réalisé par l'institut

Cette augmentation se calcule en pourcentage par rapport à l'année de référence 2017. La cible est une augmentation de 2,00 % et le seuil de déclenchement, fixé à - 2,00 %, correspond à une réalisation de l'indicateur de 35 %. Si le taux d'augmentation de l'exercice concerné (TANAO) est compris entre le seuil de déclenchement (SD) et la cible, le taux de réalisation de l'indicateur (R) en pourcentage se calcule dans une logique de proportionnalité selon la formule suivante :

$$R = (TANAO - SD) \times 65/4 + 35.$$

Indicateur n° 6 : nombre de dispositifs conçus dans l'année incluant de la formation ouverte et à distance (FOAD)

Cet indicateur mesure le nombre de dispositifs nationaux conçus dans l'année d'exercice et incluant de la FOAD. Il prend aussi en compte les dispositifs qui, n'incluant pas de FOAD, ont fait l'objet d'une réingénierie au cours de l'exercice pour y inclure de la FOAD. Les seuils et les cibles sont les suivants :

5 dispositifs : 35 % de l'indicateur.
6 dispositifs : 65 % de l'indicateur.
7 dispositifs : 100 % de l'indicateur.

Indicateur n° 7 : résultat du compte d'exploitation sur l'exercice 2018

Si le résultat d'exploitation (avant affectation du résultat) de l'exercice clos est positif ou égal à zéro, l'indicateur est réalisé à 100 %.

Indicateur n° 8 : respect de la date de transmission de la synthèse financière et pédagogique complète

La synthèse financière et pédagogique complète doit être transmise à l'UCANSS au plus tard le 31 mai en 2018.

Indicateur n° 9 : taux de bilans pédagogiques envoyés sur l'ensemble des dispositifs de l'offre nationale

Ce taux se calcule selon la formule suivante : nombre de bilans pédagogiques envoyés au 28 février 2019/nombre de dispositifs de l'offre nationale déployés sur l'année 2018. Si la cible est atteinte, l'objectif est rempli à 100 %. Le seuil de déclenchement, fixé à un taux de 80 %, correspond à une réalisation de l'indicateur de 35 %. Si le taux d'envoi des bilans pédagogiques (T) est compris entre le seuil de déclenchement et la cible, le taux de réalisation de l'indicateur (R) en pourcentage se calcule dans une logique de proportionnalité selon la formule suivante :

$$R = (T - 80) \times 65 / 20 + 35.$$

Le coefficient de performance de la part locale ne donne droit au versement de la prime individuelle locale d'intéressement qu'au-delà d'un score de 50 %.

1. Champ d'application

Les organismes visés par la présente annexe sont :

- les caisses primaires d'assurance maladie (CPAM) et leurs œuvres ;
- les directions régionales du service médical (DRSM), personnel administratif et praticiens-conseils, y compris les DRSM DOM ;
- la caisse nationale de l'assurance maladie (CNAM) ;
- les CTI ;
- les CEIR ;
- les CARSAT et leurs œuvres et la CRAMIF ;
- les CGSS ;
- les UGECAM et leurs établissements ;
- les unions immobilières (UIOSS) lorsqu'elles sont rattachées pour leur gestion à un des organismes visés ci-dessus ;
- la CCSS (caisse commune de sécurité sociale de la Lozère) ;
- la CSS (caisse de sécurité sociale) de Mayotte ;
- les ARS s'agissant des personnels de droit privé qu'elles emploient.

2. Mesure de la performance

Conformément aux principes de l'accord, les indicateurs de la performance collective de branche sont notamment issus de la mise en œuvre conjointe de :

- la loi du 13 août 2004 relative à l'assurance maladie ;
- la convention d'objectifs et de gestion de la branche accidents du travail et maladies professionnelles (AT/MP) pour la période 2014-2017, du 30 décembre 2013 ;
- la convention d'objectifs et de gestion entre la CNAM et l'état pour la période 2018-2022, approuvée par le conseil 25 janvier 2018.

2.1. Indicateurs nationaux

Les indicateurs servant à calculer la part nationale de l'intéressement sont communs aux branches maladie et AT/MP et à tous les organismes les composant.

Ils sont structurés en 3 pôles : la qualité de service, la gestion du risque et la performance économique et sociale.

La performance collective de l'assurance maladie/AT-MP est mesurée à partir de 12 thèmes et 13 indicateurs, répartis entre les 3 pôles, et valorisée à hauteur de 1 000 points, comme suit.

(Tableau non reproduit, consultable en ligne sur le site www.legifrance.gouv.fr, rubrique BO Convention collective, **pages 113 et 114.**)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20180037_0000_0022.pdf/BOCC

Calcul de la performance collective de branche :

Le poids respectif de chacun des pôles est le suivant :

- 30 % pour la qualité de service ;
- 40 % pour la maîtrise des risques ;
- 30 % pour la performance économique et sociale.

La performance collective de branche se calcule selon la formule suivante :

Le taux de réussite au niveau national = (Taux de réussite qualité de service × 30) + (Taux de réussite gestion du risque × 40) + (Taux de réussite performance économique et sociale × 30)

Le seuil de déclenchement de l'intéressement est fixé pour les objectifs de performance collective nationale à 50 %.

Si le résultat ne dépasse pas 50 %, le montant de la part nationale est nul.

Passé ce seuil de 50 %, le taux de réussite national est appliqué à la part nationale d'intéressement.

2.2. Indicateurs locaux

Sont concernés par les indicateurs locaux les CPAM, la CNAM, les DRSM, les CARSAT, la CRAMIF, les CGSS, les CTIR, les CEIR, les UGECAM, la CSS de Mayotte et la CCSS.

Les salariés des œuvres et des unions immobilières des organismes de sécurité sociale sont rattachés pour le calcul de l'intéressement à l'organisme qui les gère.

Les indicateurs servant à calculer la part locale de l'intéressement sont structurés autour des 3 mêmes pôles que ceux retenus pour les indicateurs nationaux :

- la qualité de service (intégrant la dématérialisation) ;
- la maîtrise des risques (intégrant la lutte contre les fraudes) ;
- la performance économique et sociale (intégrant la responsabilité sociétale des organisations).

Pour chacun de ces pôles, des points sont attribués en fonction des performances de chaque catégorie d'organisme.

Le système d'intéressement repose ainsi sur un score attribué à chacun des organismes en fonction des résultats obtenus pour chacun des indicateurs.

La performance locale s'exprime par le rapport :

Taux de réussite locale = Montant des points acquis au titre des objectifs réalisés / Montant des points théoriques à atteindre

Si un organisme local ne dépasse pas 50 % des points totalisables, le montant de son intéressement pour la partie locale sera nul.

Passé ce seuil de 50 %, le taux de réussite locale est appliqué à la part locale d'intéressement.

2.2.1. Indicateurs CPAM

(Tableaux non reproduits, consultables en ligne sur le site www.legifrance.gouv.fr, rubrique BO Convention collective, **pages 116 et 117.**)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20180037_0000_0022.pdf/BOCC

2.2.2. Indicateurs DRSM

(Tableau non reproduit, consultable en ligne sur le site www.legifrance.gouv.fr, rubrique BO Convention collective, **page 118.**)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20180037_0000_0022.pdf/BOCC

2.2.3. Indicateurs CNAM

(Tableau non reproduit, consultable en ligne sur le site www.legifrance.gouv.fr, rubrique BO Convention collective, **page 119.**)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20180037_0000_0022.pdf/BOCC

2.2.4. Indicateurs CARSAT et CRAMIF

(Tableau non reproduit, consultable en ligne sur le site www.legifrance.gouv.fr, rubrique BO Convention collective, **page 120.**)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20180037_0000_0022.pdf/BOCC

2.2.5. Indicateurs CGSS

(Tableau non reproduit, consultable en ligne sur le site www.legifrance.gouv.fr, rubrique BO Convention collective, **pages 121 et 122.**)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20180037_0000_0022.pdf/BOCC

2.2.6. Indicateurs CTI

(Tableau non reproduit, consultable en ligne sur le site www.legifrance.gouv.fr, rubrique BO Convention collective, **page 123.**)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20180037_0000_0022.pdf/BOCC

2.2.7. Indicateurs CEIR

(Tableau non reproduit, consultable en ligne sur le site www.legifrance.gouv.fr, rubrique BO Convention collective, **page 124.**)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20180037_0000_0022.pdf/BOCC

2.2.8. Indicateurs UGECAM

(Tableau non reproduit, consultable en ligne sur le site www.legifrance.gouv.fr, rubrique BO Convention collective, **page 125.**)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20180037_0000_0022.pdf/BOCC

2.2.9. Indicateurs Mayotte

(Tableau non reproduit, consultable en ligne sur le site www.legifrance.gouv.fr, rubrique BO Convention collective, **page 126.**)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20180037_0000_0022.pdf/BOCC

3. Modalités de mise en œuvre

3.1. Montant théorique par ETP = part individuelle totale d'intéressement

Pour chacune des deux enveloppes, nationale et locale, est calculé un montant théorique par ETP :

- masse nationale d'intéressement/nombre d'ETP de l'assurance maladie éligibles selon le présent accord ;
- masse locale d'intéressement/nombre d'ETP de l'assurance maladie éligibles selon le présent accord.

Le montant théorique de l'intéressement est uniforme pour l'ensemble de l'assurance maladie et indépendant des différents fonds de gestion qui permettent de le financer.

Ainsi, l'intéressement des salariés résultera de deux composantes :

- un montant par ETP, pour la partie nationale, appelé part individuelle nationale d'intéressement (PINI) ;

– un montant par ETP, pour la partie locale, appelé part individuelle locale d'intéressement (PILI).

3.2. Montant de l'intéressement réel par ETP = montant total de l'intéressement distribué (MTID)

Le montant de chacune des parts théoriques, nationale et locale, sera pondéré par un coefficient reflétant la performance respective de la branche et de l'organisme local.

Les coefficients de performance sont obtenus comme suit :

– pour la performance de branche, le coefficient sera égal au taux de réussite nationale (TRN), sous réserve du dépassement du seuil de déclenchement fixé à 50 % ;

– pour la performance locale, le coefficient sera égal au taux de réussite locale (TRL), sous réserve du dépassement du seuil de déclenchement fixé à 50 %.

Par ETP, le montant total de l'intéressement distribué (MTID) sera calculé comme suit :

$$MTID = (PINI \times TRN) + (PILI \times TRL)$$

PINI = montant par ETP, pour la partie nationale.

TRN = taux de réussite nationale.

PILI = montant par ETP, pour la partie locale.

TRL = taux de réussite locale.

3.3. Dispositions particulières applicables à certaines catégories d'organismes

Sont concernées par ces dispositions particulières les catégories d'organismes suivants :

– d'une part, les CARSAT, hors CRAMIF, les CGSS et la CSS de Mayotte ;

– d'autre part, la CCSS ;

– enfin, les ARS en leur qualité d'employeurs de salariés de droit privé.

3.3.1. CARSAT, CGSS et CSS de Mayotte

Afin d'éviter des disparités au sein d'un même organisme des dispositions particulières sont prévues pour les organismes ayant plusieurs caisses nationales de rattachement.

3.3.1.1. CARSAT

Le montant national d'intéressement distribué (MNID) aux agents des caisses régionales (hors CRAM Ile-de-France) est égal à la moyenne pondérée du montant national d'intéressement distribué (MNID) de la branche retraite et du montant national d'intéressement distribué (MNID) des branches maladie et accident du travail.

Le montant local d'intéressement distribué (MLID) est égal à la moyenne pondérée du montant local d'intéressement distribué (MLID) de la branche retraite et du montant local d'intéressement distribué (MLID) des branches maladie et accident du travail.

Le montant total de l'intéressement distribué (MTID) pour les CARSAT est égal à la somme des montants nationaux et locaux d'intéressement distribués.

Chaque organisme national versera à la CARSAT une enveloppe correspondant au montant total d'intéressement distribué (MTID) multiplié par le nombre d'équivalent temps plein (ETP) relevant de sa branche.

Un mécanisme de compensation sera organisé entre organismes nationaux afin d'assurer la neutralité de ce dispositif pour chacun des organismes nationaux.

Ainsi l'éventuelle augmentation de la charge, pour l'un ou l'autre des organismes nationaux, induite par le mécanisme de péréquation organisé au niveau de l'organisme sera compensée par une contribution de l'autre organisme national.

3.3.1.2. CGSS

Le MNID des agents des caisses générales est égal à la moyenne pondérée du MNID de la branche retraite et du MNID des branches maladie et accident du travail et du MNID de la branche recouvrement.

Le MLID des agents des caisses générales est égal à la moyenne pondérée du MLID de la branche retraite et du MLID des branches maladie et accident du travail et du MLID de la branche recouvrement.

Le montant total d'intéressement distribué (MTID) des salariés des CGSS est égal à : PNID + PLID.

Chaque organisme national versera à la CGSS une enveloppe correspondant au MTID multiplié par le nombre d'équivalent temps plein (ETP) relevant de sa branche.

Un mécanisme de compensation sera organisé entre organismes nationaux afin d'assurer la neutralité de ce dispositif pour chacun des organismes nationaux.

Ainsi l'éventuelle augmentation de la charge, pour l'un ou l'autre des organismes nationaux, induite par le mécanisme de péréquation organisé au niveau de l'organisme sera compensée par une contribution d'un ou des autres organismes nationaux.

Les agents de la CGSS relevant de la branche des exploitants agricoles recevront une prime identique à ceux des autres agents de la CGSS.

Le financement de cette prime sera assuré par chacune des branches (ACOSS, CNAMTS, CNAV) au prorata de leurs effectifs spécifiques.

3.3.1.3. CSS de Mayotte

Le MNID des agents de la CSS est égal à la moyenne pondérée du MNID de la branche retraite et du MNID des branches maladie et accident du travail et du MNID de la branche recouvrement.

Le MLID des agents de la CSS est égal à la moyenne pondérée du MLID de la branche retraite et du MLID des branches maladie et accident du travail et du MLID de la branche recouvrement.

Le montant total d'intéressement distribué (MTID) des salariés de la CSS est égal à : PNID + PLID.

Chaque organisme national versera à la CSS une enveloppe correspondant au MTID multiplié par le nombre d'équivalent temps plein (ETP) relevant de sa branche.

Un mécanisme de compensation sera organisé entre organismes nationaux afin d'assurer la neutralité de ce dispositif pour chacun des organismes nationaux.

Ainsi l'éventuelle augmentation de la charge, pour l'un ou l'autre des organismes nationaux, induite par le mécanisme de péréquation organisé au niveau de l'organisme, sera compensée par une contribution d'un ou des autres organismes nationaux.

3.3.2. CCSS

Le MLID des agents de la caisse commune de sécurité sociale de la Lozère (CCSS) tiendra compte des objectifs des branches famille, recouvrement et maladie et sera égal à la moyenne pondérée du MLID de la branche famille et du MLID des branches maladie et accidents du travail et du MLID de la branche recouvrement et maladie.

Le montant total d'intéressement distribué (MTID) des salariés de la CCSS est égal à : PNID + PLID.

La CNAMTS versera à la CCSS une enveloppe correspondant au MTID multiplié par le nombre d'équivalent temps plein (ETP).

3.3.3. ARS pour leurs personnels de droit privé

Les salariés de droit privé employés dans les agences régionales de santé (ARS) bénéficient de la disposition suivante de l'article 9 du protocole d'accord du 26 janvier 2010, agréé le 15 février, relatif à la mise en place des ARS :

Si la mise en place, dans les agences régionales de santé, d'un dispositif d'intéressement au profit des salariés est envisagée à très court terme, le salarié ne pourra percevoir le produit d'un intéressement sur l'exercice 2010. Dès lors, il bénéficie d'une prime de compensation dont le montant, exprimé en net, correspond à celui de l'intéressement moyen servi dans la branche maladie. Cette prime, dont le montant est proratisé en fonction de l'horaire contractuel de travail et du temps de présence sur l'année 2010 dans l'agence, est versée une fois, au mois de juin 2011. Jusqu'à ce qu'un dispositif d'intéressement ait été mis en place au niveau de l'agence, elle est versée les années suivantes, aux mêmes conditions, son montant étant alors actualisé en fonction de l'évolution de l'intéressement moyen servi dans la branche maladie.

Glossaire

ACI : accord conventionnel interprofessionnel.

ACS : aide complémentaire santé

L'aide financière pour l'acquisition d'un contrat d'assurance maladie complémentaire de santé individuel. Elle s'adresse aux personnes dont les revenus se situent entre le plafond de la CMU complémentaire et ce même plafond majoré de 35 %.

ADRI : acquisition des droits intégrée

Téléservice gratuit permettant au professionnel de santé de fiabiliser sa facturation en accédant aux droits à jours du patient, notamment pour les situations spécifiques (CMU-C, AME, ACS, ALD, invalidité...) en l'absence de la carte Vitale ou en cas de carte Vitale non mise à jour.

AGEFIPH : association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées.

ALD : affection de longue durée

Nom donné à des maladies reconnues médicalement comme nécessitant un traitement de longue durée, et donnant droit à l'exonération du ticket modérateur – [article L. 324-1 du code de la sécurité sociale](#). Trois types d'affection de longue durée peuvent être distingués : les affections figurant sur une liste de 30 maladies ; les affections de forme évolutive et invalidante ne figurant pas sur la liste des 30 maladies ; les associations de plusieurs affections entraînant un état invalidant global.

ARS : agence régionale de santé.

AT/MP : accidents du travail et maladies professionnelles.

CMU : couverture maladie universelle.

CMU-C : couverture maladie universelle complémentaire.

COG : convention d'objectifs et de gestion.

CSS : code de la sécurité sociale.

CV2 : carte Vitale 2.

DMP : dossier médical partagé.

E-DAT : déclaration d'accident du travail dématérialisée.

ETP : équivalent temps plein.

FIPH : fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique.

FNGA : fonds national de gestion administrative.

FSP : feuilles de soins papier.

FSE : feuilles de soins électroniques.

GRC : gestion de la relation client.

HAS : Haute autorité de santé.

IDE : infirmier diplômé d'état.

IJ : indemnité journalière.

LPP : liste des produits et prestations qui sont remboursables par l'assurance maladie.

MSP : maisons de santé pluriprofessionnelles, avec lesquelles l'assurance maladie conclut notamment des ACI (cf. définition).

OPTAM/OPTAM CO : option de pratique tarifaire maîtrisée

Dispositifs remplaçant le contrat d'accès aux soins depuis le 1er janvier 2017, désormais ouverts aux médecins de secteur 2 et visant à encourager la stabilisation des dépassements d'honoraires et à accroître la part des soins facturés à tarif opposable.

PAP : projet annuel de performance.

PFIDASS : plate-forme d'intervention départementale pour l'accès aux soins et à la santé

L'une des actions d'accès aux soins conduite dans le cadre de la démarche PLANIR (cf. définition).

PLANIR : plan local d'accompagnement du non-recours, des incompréhensions et des ruptures, dans le cadre des actions visant à favoriser l'accès aux droits et aux soins.

PN : prestation en nature.

PS : professionnel de santé.

PSSI : politique de sécurité des systèmes d'information.

RCT : recours contre tiers.

RNP IJ : référentiel national du processus indemnités journalières

Dans le cadre du SMI (cf. définition), référentiel national de maîtrise du processus « indemnités journalières ».

SMI : système de management intégré

Démarche visant à promouvoir la performance de l'assurance maladie, au service de ses différents publics, en s'appuyant sur le dispositif de maîtrise des processus, en développant une démarche nouvelle d'optimisation et en créant les conditions du développement de la qualité de service et de nouveaux services à la population.

SOPHIA : service d'accompagnement de l'assurance maladie pour les personnes atteintes de maladies chroniques.

TRAM : travail en réseau de l'assurance maladie.

1. Champ d'application

La présente annexe vise l'UCANSS.

2. Mesure de la performance

Pour la part nationale : considérant que les missions dévolues à l'UCANSS se situent au niveau du régime général dans son ensemble et concernent les organismes et les salariés quelle que soit la branche, il est constaté que l'UCANSS concourt dans l'accomplissement de ses missions à l'atteinte des objectifs de chacune des branches.

Compte tenu de ces éléments, la mesure de la performance de l'UCANSS est indissociable de celle effectuée au niveau de chacune des branches : en conséquence le niveau de la performance de l'UCANSS pour la part nationale est déterminé par référence à la moyenne des différents niveaux d'atteinte des objectifs de branche.

Pour la part locale : considérant les activités de service déployées par l'UCANSS en direction de ses partenaires, des indicateurs spécifiques sont retenus destinés à appréhender l'amélioration de la qualité des services.

2.1. Indicateurs de la part nationale d'intéressement

L'UCANSS n'a pas d'indicateur au niveau national. Celle-ci résulte de la moyenne des différents niveaux d'atteinte des objectifs des branches.

Indicateurs de la part locale d'intéressement

Tableau de synthèse :

(Tableau non reproduit, consultable en ligne sur le site www.legifrance.gouv.fr, rubrique BO Convention collective, **page 132.**)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20180037_0000_0022.pdf/BOCC

3. Modalités de mise en œuvre

3.1. Modalités de calcul de la prime individuelle nationale

La prime nationale d'intéressement de l'UCANSS (PNI) est égale à la moyenne pondérée par les effectifs des coefficients de performance des primes nationales de branche (maladie et accidents du travail, recouvrement, famille, retraite) selon la formule suivante :

Coefficient de performance de la prime nationale d'intéressement de l'UCANSS = (coefficient de performance de la part nationale de la branche retraite × nombre d'agents de la branche retraite + coefficient de performance de la part nationale de la branche de la branche maladie et accidents du travail × nombre d'agents de la branche maladie et accidents du travail + coefficient de performance de la part nationale de la branche famille × nombre d'agents de la branche famille + coefficient de performance de la part nationale de la branche recouvrement × nombre d'agents de la branche recouvrement)/nombre total d'agents des branches.

Elle représente 40 % du résultat global.

3.2. Modalités de calcul de la prime individuelle locale

La prime locale d'intéressement des salariés de l'UCANSS (PLI) résulte de l'atteinte d'objectifs mesurés selon les 15 indicateurs.

Elle représente 60 % du résultat global.

1. Champ d'application

La présente annexe s'applique :

- aux 22 unions de recouvrement des cotisations de sécurité sociale et d'allocations familiales (URSSAF) ;
- aux 4 caisses générales de sécurité sociale (CGSS) ;
- à la caisse de sécurité sociale de Mayotte (CSS) ;
- à la caisse commune de sécurité sociale de Lozère (CCSS) ;
- à l'agence centrale des organismes de sécurité sociale (ACOSS).

2. Mesure de la performance

Les critères de performance de la branche recouvrement sont issus de la convention d'objectifs et de gestion 2018-2022 et des contrats pluriannuels de gestion qui la déclinent.

Conformément à l'[article R. 441-1 du code du travail](#), ces critères pourront être révisés par avenant pendant la période d'application du protocole d'intéressement, notamment pour tenir compte des évolutions du réseau de la branche recouvrement.

2.1. Indicateurs de la part nationale d'intéressement

Le calcul s'effectue à partir des résultats obtenus sur 8 indicateurs représentatifs des grands axes de la convention d'objectifs et de gestion.

Les indicateurs de la part nationale :

(Tableau non reproduit, consultable en ligne sur le site www.legifrance.gouv.fr, rubrique BO Convention collective, **page 134**.)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20180037_0000_0022.pdf/BOCC

2.2. Indicateurs de la part locale d'intéressement

Le calcul s'effectue à partir des résultats obtenus sur des indicateurs représentant les priorités de la convention d'objectifs et de gestion et des contrats pluriannuels de gestion de chacun des organismes, à savoir :

- 10 indicateurs pour les URSSAF, les CGSS et la CCSSL ;
- 3 indicateurs pour les centres nationaux ;
- 5 indicateurs pour la CSS de Mayotte ;
- 7 indicateurs pour l'ACOSS.

Les indicateurs de la part locale des URSSAF, de la part locale recouvrement (*) des CGSS et de la CCSSL (**) :

(Tableau non reproduit, consultable en ligne sur le site www.legifrance.gouv.fr, rubrique BO Convention collective, **page 135**.)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20180037_0000_0022.pdf/BOCC

(*) Pour les CGSS et la CCSS de Lozère, les dispositions décrites ne s'appliquent que pour la part recouvrement (voir paragraphe sur les dispositions particulières).

(**) La CCSS de Lozère déléguant la gestion du recouvrement à l'URSSAF Languedoc-Roussillon, la part locale recouvrement de la CCSS et la part locale de l'URSSAF sont les mêmes.

(***) Seuil porté à 2 000 € pour les cibles à 0.

Les indicateurs des centres nationaux entrant dans la part locale des URSSAF d'accueil :

(Tableau non reproduit, consultable en ligne sur le site www.legifrance.gouv.fr, rubrique BO Convention collective, **page 135**.)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20180037_0000_0022.pdf/BOCC

Les indicateurs de la part locale de la CSS Mayotte :

(Tableau non reproduit, consultable en ligne sur le site www.legifrance.gouv.fr, rubrique BO Convention collective, **page 135**.)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20180037_0000_0022.pdf/BOCC

Les indicateurs de la part locale ACOSS :

(Tableau non reproduit, consultable en ligne sur le site www.legifrance.gouv.fr, rubrique BO Convention collective, **page 136**.)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20180037_0000_0022.pdf/BOCC

3. Modalités de mise en œuvre

3.1. Modalités de calcul de la prime individuelle nationale

Calcul du montant national distribué

Le montant national distribué au titre de l'intéressement est obtenu en appliquant à la part nationale de la masse nationale d'intéressement le coefficient national de performance.

$$\text{Montant national distribué} = \text{coefficient national de performance} \times \text{part nationale de la masse nationale d'intéressement}$$

Calcul du coefficient national de performance

Pour chaque indicateur, un taux d'atteinte est calculé en fonction de la cible et du seuil de déclenchement, selon la formule suivante :

- en dessous du seuil : 0 % ;
- entre la cible et le seuil : $(\text{valeur de l'indicateur} - \text{seuil}) / (\text{cible} - \text{seuil})$;
- au-dessus de la cible : 100 %.

Chaque indicateur est doté d'une pondération ; le coefficient national de performance est égal à la moyenne pondérée des taux d'atteinte.

Le coefficient national de performance ne donne droit au versement de la prime individuelle nationale d'intéressement qu'au-delà d'un score de 50 %.

Calcul de la prime individuelle nationale

Le montant national distribué est réparti uniformément entre l'ensemble des salariés éligibles de la branche recouvrement.

$$\text{Prime individuelle nationale} = \text{montant national distribué} / \text{nombre d'ETP éligibles}$$

3.2. Modalités de calcul de la prime individuelle locale

Calcul du montant local distribué

La masse locale d'intéressement d'un organisme est proportionnelle à ses effectifs éligibles.

$$\text{Masse locale d'intéressement} = \text{part locale de la masse nationale d'intéressement} \times [\text{ETP éligibles (organisme)} / \text{ETP éligibles (branche)}]$$

Chaque organisme reçoit un montant d'intéressement déterminé à partir du coefficient local de performance.

$$\text{Montant local distribué} = \text{coefficient de performance local} \times \text{masse locale d'intéressement}$$

Calcul du coefficient local de performance

Pour chaque indicateur, un taux d'atteinte est calculé en fonction de la cible et du seuil de déclenchement.

- en dessous du seuil : 0 % ;
- entre la cible et le seuil : $(\text{valeur de l'indicateur} - \text{seuil}) / (\text{cible} - \text{seuil})$;
- au-dessus de la cible : 100 %.

Le principe général arrêté est de retenir les cibles inscrites dans les contrats pluriannuels de gestion des organismes (« cibles CPG »), dès lors que les CPG sont signés et que ces cibles CPG demeurent plus favorables que celles prévues dans la présente annexe technique. Dans le cas contraire, les cibles prévues dans la présente annexe technique seront appliquées pour le calcul.

Chaque indicateur est doté d'une pondération ; le coefficient local de performance est égal à la moyenne pondérée des taux d'atteinte.

Le coefficient local de performance ne donne droit au versement de la prime individuelle locale d'intéressement qu'au-delà d'un score de 50 %.

Calcul de la prime individuelle locale d'intéressement

Le montant local distribué est réparti uniformément entre les salariés éligibles d'un même organisme.

$$\text{Prime individuelle locale} = \text{montant local distribué} / \text{nombre ETP éligibles}$$

3.3. Dispositions particulières

3.3.1. Caisses générales de sécurité sociale (CGSS) et caisse de sécurité sociale de Mayotte (CSS)

Prime nationale d'intéressement

La prime nationale des agents des CGSS et CSS est égale à la moyenne pondérée par les effectifs de la prime nationale de la branche Retraite, de la prime nationale des branches Maladie et Accidents du travail et de la prime nationale de la branche Recouvrement.

$$\text{Prime nationale (CGSS)} = [\text{prime nationale (retraite)} \times \text{nombre d'agents (retraite)} + \text{prime nationale (maladie et AT)} \times \text{nombre d'agents (maladie et AT)} + \text{prime nationale (recouvrement)} \times \text{nombre d'agents (recouvrement)}] / \text{nombre d'agents (CGSS)}$$

Prime locale d'intéressement

La prime locale des agents des CGSS et CSS est égale à la moyenne pondérée par les effectifs de la prime locale de la branche retraite, de la prime locale des branches maladie et accidents du travail et de la prime locale de la branche recouvrement.

$$\text{Prime locale (CGSS)} = \frac{[\text{prime locale (retraite)} \times \text{nombre d'agents (retraite)} + \text{prime locale (maladie et AT)} \times \text{nombre d'agents (maladie et AT)} + \text{prime locale (recouvrement)} \times \text{nombre d'agents (recouvrement)}]}{\text{nombre d'agents (CGSS)}}$$

Chaque organisme national verse aux CGSS et à la CSS une enveloppe correspondant au produit du montant moyen de la prime d'intéressement nationale et de la prime d'intéressement locale par le nombre d'agents relevant de sa branche.

Les agents relevant de la branche des exploitants agricoles recevront une prime identique à celle des autres agents.

Le financement de cette prime est assuré par chacune des branches (recouvrement, maladie/AT, retraite) au prorata de leurs effectifs respectifs.

3.3.2. Caisse commune de sécurité sociale de Lozère (CCSS)

Prime nationale d'intéressement

La prime nationale des agents de la CCSS de Lozère est égale à la moyenne pondérée par les effectifs de la prime nationale de la branche famille, de la prime nationale des branches maladie et accidents du travail et de la prime nationale de la branche recouvrement.

$$\text{Prime nationale (CCSS)} = \frac{[\text{prime nationale (famille)} \times \text{nombre d'agents (famille)} + \text{prime nationale (maladie et AT)} \times \text{nombre d'agents (maladie et AT)} + \text{prime nationale (recouvrement)} \times \text{nombre d'agents (recouvrement)}]}{\text{nombre d'agents (CCSS)}}$$

Prime locale d'intéressement

La prime locale des agents de la CCSS de Lozère est égale à la moyenne pondérée par les effectifs de la prime locale de la branche famille, de la prime locale des branches maladie et accidents du travail et de la prime locale de la branche recouvrement.

$$\text{Prime locale (CCSS)} = \frac{[\text{prime locale (famille)} \times \text{nombre d'agents (famille)} + \text{prime locale (maladie et AT)} \times \text{nombre d'agents (maladie et AT)} + \text{prime locale (recouvrement)} \times \text{nombre d'agents (recouvrement)}]}{\text{nombre d'agents (CCSS)}}$$

Chaque organisme national verse à la CCSS une enveloppe correspondant au produit du montant moyen de la prime d'intéressement nationale et de la prime d'intéressement locale par le nombre d'agents relevant de sa branche.

Le financement de cette prime est assuré par chacune des branches (recouvrement, famille, maladie/AT) au prorata de leurs effectifs respectifs.

3.3.3. URSSAF assurant la gestion d'un centre national de traitement

Ces modalités s'appliquent aux URSSAF gérant le CNCESU, le CNPAJE, les CNTESE Ile-de-France et Aquitaine, le CNCEA et les CNTFS Rhône-Alpes et Franche-Comté.

Prime locale d'intéressement

Pour ces URSSAF, le coefficient de performance du thème « qualité de service » est égal à la moyenne pondérée par les effectifs du coefficient de performance correspondant de l'URSSAF seule et du coefficient de performance du centre national. La suite des calculs est effectuée avec les pondérations URSSAF.

$$\text{Coefficient de performance du thème « qualité de service »} = \frac{[\text{coefficient de performance du thème « qualité de service » (URSSAF)} \times \text{effectifs (URSSAF)} + \text{coefficient de performance (centre)} \times \text{effectifs (centre)}]}{\text{effectifs (organisme)}}$$

1. Champ d'application

L'accord d'intéressement de la branche retraite concerne tous les organismes ayant en charge la gestion du risque « vieillesse » du régime général :

- 1.1. Les caisses d'assurance retraite et de la santé au travail (CARSAT).
- 1.2. Les caisses générales de sécurité sociale (CGSS).
- 1.3. La caisse nationale d'assurance vieillesse pour sa partie régionale Ile-de-France (CNAV en Ile-de-France).
- 1.4. La caisse nationale d'assurance vieillesse pour ses missions nationales et les organismes rattachés à des CARSAT (unions immobilières, fédérations). Dans les modalités de mise en œuvre de l'intéressement, ces organismes sont considérés comme faisant partie intégrante de leur caisse de rattachement.
- 1.5. La caisse de sécurité sociale de Mayotte.

2. Mesure de la performance

2.1. Indicateurs et objectifs retenus pour la performance de la branche (part nationale) et la performance des CARSAT, des CGSS et de la CNAV en Ile-de-France (part locale).

La mesure de la performance de la branche retraite, des CARSAT, des CGSS et de la CNAV en Ile-de-France s'effectue à l'aide des 20 indicateurs et des objectifs quantifiés qui s'y rapportent, en cohérence avec ceux figurant dans les contrats pluriannuels de gestion. Les indicateurs retenus sur les 3 champs de performance sont les suivants (la liste détaillée des indicateurs et des objectifs est présentée en annexe 1) :

Thème « performance économique et sociale » (4 indicateurs)

- 1) Améliorer la productivité globale ;
- 2) Réduire le coût global d'une unité d'œuvre ;
- 3) Améliorer la performance sociale ;
- 4) Réduire l'impact des bâtiments et des activités sur l'environnement.

Thème « qualité de service » (13 indicateurs)

- 5) Poursuivre l'amélioration de la relation de service : taux de dossiers droits propres déposés au moins 4 mois avant la date de point de départ de la retraite ;
- 6) Assurer la continuité des ressources pour les droits propres : taux de dossiers droits propres notifiés avant la date de point de départ de la retraite ;
- 7) Assurer la continuité des ressources pour les droits dérivés : taux de dossiers droits dérivés notifiés dans les 4 mois suivant le dépôt de la demande ;
- 8) Optimiser l'accueil téléphonique des assurés et retraités : taux d'appels aboutis ;
- 9) Renforcer l'offre de services : taux de courriels traités dans les délais (2 jours ouvrés) ;
- 10) Développer l'offre de services aux actifs : nombre d'entretiens information retraite ;
- 11) Garantir un niveau élevé de satisfaction des retraités : taux de satisfaction globale ;
- 12) Garantir un niveau élevé de satisfaction des retraités : taux de satisfaction par mode de contact ;
- 13) Suivre le ressenti de la réitération : nombre moyen de contact par retraité (tous canaux) ;
- 14) Promouvoir la relation client digitale : taux de demandes de retraite (droits propres) déposées en ligne ;
- 15) Garantir la rapidité d'instruction des demandes d'aides individuelles des retraités ;
- 16) Poursuivre le déploiement du dispositif en faveur de l'aménagement du logement individuel ;
- 17) Mener une politique partenariale de prévention de la perte d'autonomie : développement de la reconnaissance réciproque des groupes iso-ressources (GIR).

Thème « maîtrise des risques et lutte contre la fraude » (3 indicateurs)

- 18) Améliorer la qualité des dossiers mis en paiement (IQPR) ;
- 19) Montant des indus frauduleux et fautifs constatés ;
- 20) Montant des indus frauduleux et fautifs évités.

2.2. Indicateurs et objectifs retenus pour la CNAV pour ses missions nationales (intégrés à la part locale)

La mesure de performance de la CNAV pour ses missions nationales s'effectue à l'aide des 9 indicateurs suivants (la liste détaillée des indicateurs et des objectifs des services nationaux est présentée en annexe 2) :

- 1) Taux de disponibilité des applications (back-office, front-office, portail assurés) ;
- 2) Réduire le taux d'incidence financière (TIF) ;
- 3) Améliorer la productivité globale ;
- 4) Réduire le coût unitaire ;
- 5) Réduire les écarts de productivité entre caisses ;
- 6) Réduire le ratio de surface utile nette par agent ;
- 7) Optimiser la mutualisation des achats ;
- 8) Améliorer les délais d'identification (SANDIA) ;
- 9) Atteindre la parité aux postes de direction.

2.3. Indicateurs et objectifs retenus pour la CSS de Mayotte (part locale)

La mesure de performance de la CSS de Mayotte pour sa partie locale s'effectue à l'aide des 6 indicateurs suivants (la liste détaillée des indicateurs et des objectifs retenus pour la mesure de la performance de la CSS de Mayotte est présentée en annexe 3) :

- 1) Optimiser l'offre de service multicanal ;
- 2) Assurer la continuité des ressources pour les dossiers allocation spéciale personnes âgées ;
- 3) Assurer la continuité des ressources pour les assurés relevant d'une carrière mixte ;
- 4) Améliorer la qualité du compte individuel ;
- 5) Améliorer les délais de transmission aux partenaires de la DADS ;
- 6) Améliorer la qualité de la liquidation.

2.4. Seuils de déclenchement du versement des primes d'intéressement

À chaque indicateur sont affectés un nombre de points ainsi qu'une pondération présentés dans les annexes.

Le seuil de déclenchement du versement de la « prime nationale d'intéressement » (PNI) et celui relatif au versement de la « prime locale d'intéressement » (PLI) sont fixés à 50 % du total des points mesurables.

3. Modalités de mise en œuvre de l'intéressement

3.1. Prime nationale d'intéressement (PNI)

Elle est attribuée en fonction des performances de la branche sur les 20 indicateurs listés au point 2.1, sous réserve des dispositions particulières applicables aux agents des organismes ayant plusieurs caisses nationales de rattachement (CARSAT, CGSS et CSSM).

Chacun des indicateurs est doté d'un coefficient, le maximum théorique de points pouvant être réalisé est de 920 points.

Le seuil de déclenchement de la participation est fixé à 50 % des points, soit 460 points.

Le montant de la prime nationale d'intéressement sera calculé à partir de la formule :

Prime nationale d'intéressement = masse nationale d'intéressement × (nombre de points obtenus par la branche/nombre de points théorique maximum)/nombre d'agents de la branche retraite.

3.2. Prime locale d'intéressement (PLI)

3.2.1. Pour les CARSATS, les CGSS, la CNAV en Ile-de-France et la CSS de Mayotte

La prime locale est attribuée en fonction de la performance des organismes sur les indicateurs retenus dans la part locale :

- pour les CARSAT, les CGSS et la CNAV en Ile-de-France : indicateurs listés au point 2.1 ;
- pour la CSS de Mayotte : indicateurs listés au point 2.3.

La masse d'intéressement réservée aux organismes de la branche retraite visés est répartie entre chaque organisme au prorata des effectifs rémunérés en équivalent temps plein de l'exercice précédent.

Pour la part locale, le dispositif est identique au mode de calcul de la prime nationale d'intéressement mais est basé sur les résultats régionaux.

Le montant de la prime locale d'intéressement est calculé à partir de la formule :

Prime locale d'intéressement = masse d'intéressement réservée à l'organisme × (nombre de points obtenus par la caisse pour ses indicateurs régionaux/nombre de points théorique maximum)/nombre d'agents de l'organisme.

3.2.2. Pour la CNAV sur ses missions nationales (cf. point 1.4)

Chacun des indicateurs est doté d'un coefficient, le maximum théorique de points pouvant être réalisé est de 450 points.

Le seuil de déclenchement de la participation est fixé à 50 % des points, soit 225 points.

Le montant de la prime locale d'intéressement, qui correspond à la performance des missions nationales, est calculé à partir de la formule :

Prime locale d'intéressement = masse d'intéressement réservée à la CNAV pour sa partie nationale × (nombre de points obtenus par la CNAV pour son activité nationale/nombre de points théorique maximum)/nombre d'agents des services nationaux.

3.3. Dispositions particulières applicables à certaines catégories

Afin d'éviter des disparités au sein d'un même organisme des dispositions particulières sont prévues pour les caisses ayant plusieurs caisses nationales de rattachement :

- caisses d'assurance retraite et de la santé au travail ;
- caisses générales de sécurité sociale ;
- caisse de sécurité sociale de Mayotte.

3.3.1. Caisses d'assurance retraite et de la santé au travail

Prime nationale d'intéressement (PNI) :

La prime nationale d'intéressement (PNI) des agents des CARSAT est égale à la moyenne pondérée de la prime nationale d'intéressement de la branche retraite et de la prime nationale d'intéressement de la branche maladie :

Prime nationale d'intéressement de la CARSAT = (prime nationale d'intéressement de la branche retraite × nombre d'agents de la branche retraite) + (prime nationale d'intéressement de la branche maladie × nombre d'agents de la branche maladie)/nombre d'agents de l'organisme.

Prime locale d'intéressement (PLI) :

Des dispositions analogues à la prime nationale d'intéressement sont mises en œuvre pour la prime locale d'intéressement dont le montant est égal à la moyenne pondérée de la prime locale d'intéressement de la branche retraite et de la prime locale d'intéressement de la branche maladie : Prime locale d'intéressement de la caisse d'assurance retraite et de la santé au travail = (prime locale d'intéressement de la branche retraite × nombre d'agents de la branche retraite) + (prime locale d'intéressement de la branche maladie × nombre d'agents de la branche maladie)/nombre d'agents de l'organisme.

Chaque organisme national versera à la CARSAT une enveloppe correspondant au produit du montant moyen de la prime nationale d'intéressement et de la prime locale d'intéressement par le nombre d'agents relevant de sa branche.

3.3.2. Caisses générales

Prime nationale d'intéressement (PNI) :

La prime nationale d'intéressement des agents des caisses générales est égale à la moyenne pondérée de la prime nationale d'intéressement de la branche retraite, de la prime nationale d'intéressement de la branche maladie et de la prime nationale d'intéressement de la branche recouvrement.

Prime nationale d'intéressement de la CGSS = (prime nationale d'intéressement de la branche retraite × nombre d'agents de la branche retraite) + (prime nationale d'intéressement de la branche maladie × nombre d'agents de la branche maladie) + (prime nationale d'intéressement de la branche recouvrement × nombre d'agents de la branche recouvrement)/nombre d'agents de la CGSS.

Prime locale d'intéressement (PLI) :

Des dispositions analogues à la prime nationale d'intéressement sont mises en œuvre pour la prime locale d'intéressement dont le montant est égal à la moyenne pondérée de la prime locale d'intéressement de la branche retraite, de la prime locale d'intéressement de la branche maladie et de la prime locale d'intéressement de la branche recouvrement.

Prime locale d'intéressement de la CGSS = (prime locale d'intéressement de la branche retraite × nombre d'agents de la branche retraite) + (prime locale d'intéressement de la branche maladie × nombre d'agents de la branche maladie) + (prime locale d'intéressement de la branche recouvrement × nombre d'agents de la branche recouvrement)/nombre d'agents de la CGSS.

Chaque organisme national versera à la CGSS une enveloppe correspondant au produit du montant moyen de la prime nationale d'intéressement et de la prime locale d'intéressement par le nombre d'agents relevant de sa branche.

Les agents de la CGSS relevant de la branche des exploitants agricoles recevront une prime identique à ceux des autres agents de la CGSS.

Le financement de cette prime sera assuré par chacune des branches (ACOSS, CNAMTS, CNAV) au prorata de leurs effectifs spécifiques.

3.3.3. Caisse de sécurité sociale de Mayotte

Prime nationale d'intéressement (PNI) :

La prime nationale d'intéressement des agents de la caisse de sécurité sociale de Mayotte est égale à la moyenne pondérée de la prime nationale d'intéressement de la branche retraite, de la prime nationale d'intéressement de la branche maladie, de la prime nationale d'intéressement de la branche recouvrement et de la prime nationale d'intéressement de la branche famille.

Prime nationale d'intéressement de la CSSM = (prime nationale d'intéressement de la branche retraite × nombre d'agents de la branche retraite) + (prime nationale d'intéressement de la branche maladie × nombre d'agents de la branche maladie) + (prime nationale d'intéressement de la branche recouvrement × nombre d'agents de la branche recouvrement) + (prime nationale d'intéressement de la branche famille × nombre d'agents de la branche famille)/nombre d'agents de la CSSM.

Prime locale d'intéressement (PLI) :

Des dispositions analogues à la prime nationale d'intéressement sont mises en œuvre pour la prime locale d'intéressement dont le montant est égal à la moyenne pondérée de la prime locale d'intéressement de la branche retraite, de la prime locale d'intéressement de la branche maladie, de la prime locale d'intéressement de la branche recouvrement et de la prime locale d'intéressement de la branche famille.

Prime locale d'intéressement de la CSSM = (prime locale d'intéressement de la branche retraite × nombre d'agents de la branche retraite) + (prime locale d'intéressement de la branche maladie × nombre d'agents de la branche maladie) + (prime locale d'intéressement de la branche recouvrement × nombre d'agents de la branche recouvrement) + (prime locale d'intéressement de la branche famille × nombre d'agents de la branche famille)/nombre d'agents de la CSSM.

Chaque organisme national versera à la CSSM une enveloppe correspondant au produit du montant moyen de la prime nationale d'intéressement et de la prime locale d'intéressement par le nombre d'agents relevant de sa branche.

Le financement de cette prime sera assuré par chacune des branches (ACOSS, CNAMTS, CNAV et CNAF) au prorata de leurs effectifs spécifiques.

3.3.4. Caisse nationale d'assurance vieillesse

Prime nationale d'intéressement (PNI) :

La prime nationale d'intéressement qui sera versée aux agents de la CNAV sera calculée conformément aux dispositions du paragraphe 3.1.

Prime locale d'intéressement (PLI) :

La prime locale d'intéressement des agents relevant des activités régionales est égale à la masse d'intéressement réservée à la CNAV-IDF pour

ses activités régionales × (nombre de points obtenus par la CNAV-IDF pour son activité régionale/nombre de points théorique maximum).

La prime locale d'intéressement des agents relevant des activités nationales de la CNAV est égale à la masse d'intéressement réservée à la CNAV pour ses activités nationales × (nombre de points obtenus par la CNAV pour son activité nationale/nombre de points théorique maximum).

La prime locale d'intéressement versée à chaque agent de la CNAV résulte de la moyenne pondérée des primes locales d'intéressement = (prime locale d'intéressement des agents affectés aux activités régionales × nombre d'agents relevant des activités régionales) + (prime locale d'intéressement des agents relevant des activités nationales × nombre d'agents relevant des activités nationales)/nombre d'agents de l'organisme.

ART.

Branche retraite intéressement 2018 (annexe 1)

Indicateurs et objectifs retenus pour la performance de la branche (part nationale) et la performance des CARSAT, des CGSS et de la CNAV en Ile-de-France (part locale)

(Tableau non reproduit, consultable en ligne sur le site www.legifrance.gouv.fr, rubrique BO Convention collective, **pages 144 à 145.**)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20180037_0000_0022.pdf/BOCC

Intéressement : indicateurs des missions nationales de la CNAV (part locale) (annexe 2)
Année 2018

(Tableau non reproduit, consultable en ligne sur le site www.legifrance.gouv.fr, rubrique BO Convention collective, **page 146.**)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20180037_0000_0022.pdf/BOCC

Branche retraite intéressement 2018 (annexe 3)

Indicateurs retenus pour la mesure de la performance de la CSS de Mayotte (part locale)

(Tableau non reproduit, consultable en ligne sur le site www.legifrance.gouv.fr, rubrique BO Convention collective, **page 147.**)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20180037_0000_0022.pdf/BOCC

Avenant : Protocole d'accord du 28 juillet 2021 recommandant les organismes assureurs du régime complémentaire de couverture des frais de santé établi par le protocole d'accord du 12 août 2008 au profit des salariés des organismes de sécurité sociale pour la période du 1er janvier 2022 au 31 décembre 2026

Source officielle Légifrance

ART. 1er

Pour la période du 1er janvier 2022 au 31 décembre 2026 sont recommandés les opérateurs suivants :

- AESIO MUTUELLE qui agit au nom d'un groupement d'assureurs mutualistes dans la liste est la suivante :
 - AESIO Mutuelle ;
 - Mutuelle MOS ;
 - SOMUPOS ;
 - MPOSS Midi-Pyrénées ;
 - CPAMIF ;
 - SMIE ;
- AG2R LA MONDIALE ;
- MALAKOFF HUMANIS.

ART. 2

Le présent accord s'applique sous réserve de l'agrément ministériel prévu par le code de la sécurité sociale et ne vaut en aucun cas engagement unilatéral de l'employeur.

ART.

En application des dispositions de l'article 20 et de l'annexe 1 du protocole d'accord du 12 août 2008 relatif au régime complémentaire de couverture des frais de santé des salariés des organismes de sécurité sociale, le [protocole d'accord du 25 octobre 2016](#) recommande les organismes assureurs au titre du régime complémentaire de couverture des frais de santé pour la période du 1er janvier 2017 au 31 décembre 2021.

La recommandation actuelle arrivant à échéance, une nouvelle procédure de mise en concurrence a été menée afin de sélectionner les opérateurs du régime pour la période du 1er janvier 2022 au 31 décembre 2026.

Trois organismes assureurs ont répondu à l'appel à concurrence.

La commission paritaire en charge du pilotage du régime, qui a notamment pour mission de mener, dans le respect des conditions réglementaires applicables, la procédure de sélection des organismes d'assurance recommandés (art. 18 du protocole du 12 août 2008), a consacré, le 30 juin 2021, une réunion spéciale à l'examen des candidatures reçues, aux termes de laquelle des précisions complémentaires ont été demandées à l'ensemble des candidats.

Au vu des retours réalisés par ces derniers et à l'issue d'un vote mené le 2 juillet 2021, la commission paritaire spéciale a décidé de proposer aux partenaires sociaux la recommandation de ces trois candidats.

Les parties signataires, après avoir constaté que ces trois organismes assureurs :

- satisfont aux critères d'éligibilité posés par le titre II de l'annexe 1 du protocole d'accord du 12 août 2008 ;
- disposent d'un maillage territorial permettant d'assurer la couverture de l'ensemble du territoire national, ainsi que celle des départements et régions d'outre-mer ;
- détiennent l'expérience nécessaire et garantissent la disponibilité et le reporting technique et financier demandé ;
- proposent des tarifs adaptés ;
- mettent à disposition des bénéficiaires un réseau de soins et des services en matière de prévention ;
- s'engagent à communiquer autour du régime et à fournir les informations nécessaires,

ont décidé de recommander ces derniers, pour la période du 1er janvier 2022 au 31 décembre 2026, en tant qu'assureurs et gestionnaires des garanties du régime.

Avenant : Protocole d'accord du 28 juillet 2021 étendant aux praticiens-conseils les dispositions du protocole d'accord du 28 juillet 2021 recommandant les organismes assureurs du régime complémentaire de couverture des frais de santé

Source officielle Légifrance

ART.

1er

Les dispositions du protocole d'accord du 13 juillet 2021 recommandant les organismes assureurs du régime complémentaire de couverture des frais de santé, établi par le protocole d'accord du 12 août 2008 au profit des salariés des organismes de sécurité sociale, tel que conclu dans le champ d'application de la convention collective du 8 février 1957, s'appliquent dans le cadre de la convention collective nationale de travail du 4 avril 2006 des praticiens conseils du régime général de sécurité sociale.

ART.

2

Le présent accord s'applique sous réserve de l'agrément ministériel prévu par le code de la sécurité sociale et ne vaut en aucun cas engagement unilatéral de l'employeur.

ART.

En application des dispositions de l'article 20 et de l'annexe 1 du protocole d'accord du 12 août 2008 relatif au régime complémentaire de couverture des frais de santé des salariés des organismes de sécurité sociale, le [protocole d'accord du 25 octobre 2016](#) recommande les organismes assureurs au titre du régime complémentaire de couverture des frais de santé pour la période du 1er janvier 2017 au 31 décembre 2021.

La recommandation actuelle arrivant à échéance, une nouvelle procédure de mise en concurrence a été menée afin de sélectionner les opérateurs du régime pour la période du 1er janvier 2022 au 31 décembre 2026.

Trois organismes assureurs ont répondu à l'appel à concurrence.

La commission paritaire en charge du pilotage du régime, qui a notamment pour mission de mener, dans le respect des conditions réglementaires applicables, la procédure de sélection des organismes d'assurance recommandés (art. 18 du protocole du 12 août 2008), a consacré, le 30 juin 2021, une réunion spéciale à l'examen des candidatures reçues, aux termes de laquelle des précisions complémentaires ont été demandées à l'ensemble des candidats.

Au vu des retours réalisés par ces derniers et à l'issue d'un vote mené le 2 juillet 2021, la commission paritaire spéciale a décidé de proposer aux partenaires sociaux la recommandation de ces trois candidats.

Les parties signataires, après avoir constaté que ces trois organismes assureurs :

- satisfont aux critères d'éligibilité posés par le titre II de l'annexe 1 du protocole d'accord du 12 août 2008 ;
 - disposent d'un maillage territorial permettant d'assurer la couverture de l'ensemble du territoire national, ainsi que celle des départements et régions d'outre-mer ;
 - détiennent l'expérience nécessaire et garantissent la disponibilité et le reporting technique et financier demandé ;
 - proposent des tarifs adaptés ;
 - mettent à disposition des bénéficiaires un réseau de soins et des services en matière de prévention ;
 - s'engagent à communiquer autour du régime et à fournir les informations nécessaires,
- ont décidé de recommander ces derniers, pour la période du 1er janvier 2022 au 31 décembre 2026, en tant qu'assureurs et gestionnaires des garanties du régime.

Avenant : Protocole d'accord du 28 juillet 2021 étendant aux agents de direction les dispositions du protocole d'accord du 28 juillet 2021 recommandant les organismes assureurs du régime complémentaire de couverture des frais de santé

Source officielle Légifrance

ART.

1er

Les dispositions du protocole d'accord du 13 juillet 2021 recommandant les organismes assureurs du régime complémentaire de couverture des frais de santé, établi par le protocole d'accord du 12 août 2008 au profit des salariés des organismes de sécurité sociale, tel que conclu dans le champ d'application de la convention collective du 8 février 1957, s'appliquent dans le cadre de la convention collective nationale de travail du 18 septembre 2018 des agents de direction des organismes du régime général de sécurité sociale.

ART.

2

Le présent accord s'applique sous réserve de l'agrément ministériel prévu par le code de la sécurité sociale et ne vaut en aucun cas engagement unilatéral de l'employeur.

ART.

En application des dispositions de l'article 20 et de l'annexe 1 du protocole d'accord du 12 août 2008 relatif au régime complémentaire de couverture des frais de santé des salariés des organismes de sécurité sociale, le [protocole d'accord du 25 octobre 2016](#) recommande les organismes assureurs au titre du régime complémentaire de couverture des frais de santé pour la période du 1er janvier 2017 au 31 décembre 2021.

La recommandation actuelle arrivant à échéance, une nouvelle procédure de mise en concurrence a été menée afin de sélectionner les opérateurs du régime pour la période du 1er janvier 2022 au 31 décembre 2026.

Trois organismes assureurs ont répondu à l'appel à concurrence.

La commission paritaire en charge du pilotage du régime, qui a notamment pour mission de mener, dans le respect des conditions réglementaires applicables, la procédure de sélection des organismes d'assurance recommandés (art. 18 du protocole du 12 août 2008), a consacré, le 30 juin 2021, une réunion spéciale à l'examen des candidatures reçues, aux termes de laquelle des précisions complémentaires ont été demandées à l'ensemble des candidats.

Au vu des retours réalisés par ces derniers et à l'issue d'un vote mené le 2 juillet 2021, la commission paritaire spéciale a décidé de proposer aux partenaires sociaux la recommandation de ces trois candidats.

Les parties signataires, après avoir constaté que ces trois organismes assureurs :

- satisfont aux critères d'éligibilité posés par le titre II de l'annexe 1 du protocole d'accord du 12 août 2008 ;
 - disposent d'un maillage territorial permettant d'assurer la couverture de l'ensemble du territoire national, ainsi que celle des départements et régions d'outre-mer ;
 - détiennent l'expérience nécessaire et garantissent la disponibilité et le reporting technique et financier demandé ;
 - proposent des tarifs adaptés ;
 - mettent à disposition des bénéficiaires un réseau de soins et des services en matière de prévention ;
 - s'engagent à communiquer autour du régime et à fournir les informations nécessaires,
- ont décidé de recommander ces derniers, pour la période du 1er janvier 2022 au 31 décembre 2026, en tant qu'assureurs et gestionnaires des garanties du régime.

Avenant : Avenant du 10 novembre 2022 à l'accord du 30 décembre 2013 relatif aux garanties conventionnelles apportées dans le cadre de l'évolution des réseaux

Source officielle Légifrance

ART.
1er

À l'avant-dernier paragraphe du préambule du protocole d'accord du 30 décembre 2013, après les mots « les conditions d'emploi » sont ajoutées les mots « et la santé ».

Après l'avant-dernier paragraphe, il est ajouté la phrase suivante : « Il doit également prendre en compte l'impact environnemental de ces mesures. »

ART.
2

Au deuxième paragraphe de l'article 1er du protocole d'accord du 30 décembre 2013, la date « 25 juin 1968 » est remplacée par « 18 septembre 2018 ».

ART.
3

Au deuxième paragraphe de l'article 3.2 du protocole d'accord du 30 décembre 2013, les mots « plan de formation continue initial » sont remplacés par les mots « plan de développement des compétences ».

Le dernier paragraphe de l'article 3.2 du protocole d'accord du 30 décembre 2013 est remplacé par ces deux paragraphes :

« Le salarié placé dans la situation visée à l'article 2 peut bénéficier, conformément à l'article 5 du protocole d'accord du 19 décembre 2019 relatif aux conséquences de la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel, de l'accompagnement d'un conseiller en évolution professionnelle afin de préparer son projet de formation, comme le projet de transition professionnelle.

Par ailleurs, un abondement de l'employeur sur le compte personnel de formation peut être accordé dans les conditions définies à l'article 11 du protocole d'accord du 19 décembre 2019 relatif aux conséquences de la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel sur la formation professionnelle des personnels des organismes du régime général de sécurité sociale. »

ART.
4

Au septième paragraphe de l'article 3.3 du protocole d'accord du 30 décembre 2013, les mots « l'agent comptable » sont remplacés par les mots « le directeur comptable et financier ».

À l'avant-dernier paragraphe de l'article 3.3 du protocole d'accord du 30 décembre 2013, après les mots « être locales, » sont ajoutés les mots « sinon ». Après les mots « régionales ou » sont ajoutés les mots « le cas échéant ».

ART.
5

Au premier paragraphe de l'article 12 du protocole d'accord du 30 décembre 2013, le chiffre « dix » est remplacé par « douze ».

ART.
6

À la première phrase de l'article 13 du protocole d'accord du 30 décembre 2013, la date du « 31 décembre 2022 » est remplacée par « 31 décembre 2028 ».

ART.
7

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée jusqu'au 31 décembre 2028, terme de ses effets.

Il entre en vigueur au 1er janvier 2023.

Il s'applique sous réserve de l'agrément prévu par le code de la sécurité sociale.

Il est d'application impérative pour l'ensemble des organismes du régime général de la sécurité sociale.

Avenant : Protocole d'accord du 10 mars 2023 relatif au versement d'une indemnité de manquement de fonds au profit des fondés de pouvoir des directeurs comptables et financiers

Source officielle Légifrance

ART. 1er

Chaque fondé de pouvoir du directeur comptable et financier reçoit, à compter de son agrément par le conseil ou le conseil d'administration de son organisme, une indemnité de manquement de fonds égale à la moitié de celle perçue par le directeur comptable et financier et versée selon les mêmes modalités que celle-ci.

Dans le cas où le directeur comptable et financier exerce les mêmes fonctions dans plusieurs organismes, le fondé de pouvoir de chaque organisme perçoit la moitié de l'indemnité qu'aurait dû percevoir le directeur comptable et financier s'il avait exercé uniquement ses fonctions dans l'organisme correspondant.

Le fondé de pouvoir exerçant les mêmes fonctions dans plusieurs organismes perçoit la moitié de l'indemnité immédiatement supérieure, dans le barème prévu pour les directeurs comptables et financiers, à la plus élevée des indemnités correspondant au chiffre des dépenses ou des recettes annuelles de chacun des organismes dans lesquels il exerce ses fonctions.

L'indemnité est versée mensuellement, elle est exclue de l'assiette de calcul des éléments de salaire prévus conventionnellement et ne bénéficie pas de la majoration prévue à l'article 2 du protocole d'accord du 26 janvier 2010 relatif au personnel des organismes de sécurité sociale des départements d'outre-mer.

Les absences temporaires ne nécessitant pas de remplacement, comportant ou non le maintien du salaire, sont sans incidences sur le montant de l'indemnité qui est alors due dans son intégralité.

ART. 2

L'avenant du 2 avril 1981 relatif au fondé de pouvoir de l'agent comptable est abrogé.

Les dispositions prévues au présent accord sont au 1er janvier 2023, avec effet rétroactif sur le versement mensuel de l'indemnité de manquement de fonds.

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Les parties signataires conviennent de se rencontrer à l'issue d'une période de 3 ans après l'entrée en vigueur du présent accord, afin d'établir un bilan de son application et évaluer l'opportunité de réviser ses paramètres.

Il pourra être révisé ou dénoncé dans les conditions prévues par le code du travail.

Le présent accord s'applique sous réserve de l'agrément prévu à l'[article L. 123-1 du code de la sécurité sociale](#).

Il ne vaut en aucun cas engagement unilatéral de l'employeur.

ART.

Avant le 1er janvier 2023, dans le cadre de l'exercice de leur fonction, les directeurs comptables et financiers et les fondés de pouvoir des organismes de sécurité sociale engageaient leur responsabilité personnelle et pécuniaire. À cet effet, ils recevaient une indemnité de responsabilité prévue d'une part, par l'article 1er de l'annexe à la convention collective des agents de direction et agents comptables et d'autre part, par l'article 2 de l'avenant du 2 avril 1981 relatif au fondé de pouvoir de l'agent comptable. Conformément aux articles précités, l'indemnité devait permettre aux intéressés de couvrir leur cotisation à la société de cautionnement mutuel, ainsi que la prise de leur contrat d'assurance et, en outre, de se constituer propre assureur pour tout ou partie des débets non couverts par l'assurance.

L'[ordonnance n° 2022-408 du 23 mars 2022](#) relative au régime de responsabilité financière des gestionnaires publics supprime la responsabilité personnelle et pécuniaire des comptables publics (RPP) au profit d'un régime de responsabilité unifiée des gestionnaires publics, ordonnateurs et comptables. Conformément à son article 29, cette réforme entre en vigueur le 1er janvier 2023. Le [décret n° 2022-1605 du 22 décembre 2022](#) supprime les dispositions relatives aux différents régimes de responsabilité personnelle et pécuniaire, précise les modalités du nouveau régime de responsabilité des gestionnaires publics et adapte les procédures dans le cadre de ce changement de régime de responsabilité.

De fait, à compter de cette date, les directeurs comptables et financiers et leurs fondés de pouvoir ne sont plus astreints à la constitution d'un cautionnement ou à la souscription d'un contrat d'assurance et par voie de conséquence, les dispositions concernant le versement de l'indemnité de responsabilité pécuniaire attribuée aux directeurs comptables et financiers et aux fondés de pouvoir des organismes de sécurité sociale sont caduques.

Dans ce cadre, les partenaires sociaux conviennent du versement d'une indemnité de maniement de fonds, permettant de prendre en considération leur responsabilité et sujétion dans le cadre du maniement des fonds prévu par le [premier alinéa de l'article D. 122-2 du code de la sécurité sociale](#).

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

Avenant : Protocole d'accord du 13 février 2024 relatif à l'instauration d'un mécanisme de mutualisation financière entre le régime de prévoyance et le régime de couverture complémentaire des frais de santé

Source officielle Légifrance

ART. 1er

La mutualisation financière désigne tout mécanisme permettant d'utiliser les cotisations perçues au titre d'un contrat d'assurance, en l'occurrence le solde créditeur dans le cadre du régime de prévoyance, pour financer les prestations dues au titre d'un autre, en l'espèce le solde débiteur du régime de complémentaire santé.

Elle aura donc pour objet de compenser, partiellement ou en totalité, les résultats déficitaires enregistrés sur la complémentaire santé par les résultats excédentaires constatés sur le régime de prévoyance, pour l'exercice 2023, entrant dans la limite du montant du plafond prévu à l'article 3 et dans le champ contractuel défini à l'article 4 du présent accord.

ART. 2

La mutualisation financière des résultats entre le régime de complémentaire santé et le régime de prévoyance prévue par le présent accord porte exclusivement sur une compensation totale ou partielle des résultats déficitaires constatés sur le régime des salariés, tel que visé au titre 1er du protocole d'accord du 12 août 2008 sur la complémentaire santé par l'utilisation des excédents constatés sur le régime de prévoyance, tel que visé par l'accord du 7 janvier 1998.

ART. 3

La mutualisation financière mise en œuvre en application du présent accord et la convention financière visée à l'article 4 du présent accord entre les opérateurs en charge de la gestion du régime de complémentaire santé et du régime de prévoyance, qu'elle soit totale ou partielle, est fonction des résultats consolidés constatés sur chacun des régimes.

Cette mutualisation s'effectue dans la limite du montant du solde déficitaire des résultats consolidés établis sur le régime des salariés de la complémentaire santé au titre de l'exercice 2023.

En tout état de cause, elle ne pourra excéder, toujours au titre de l'exercice 2023, la somme de 15 600 000 euros provisionnée par l'institution de prévoyance selon la délibération prise lors de son conseil d'administration du 20 décembre 2023. Étant précisé que cette délibération s'applique sous réserve de la conclusion préalable d'un accord collectif entre les partenaires sociaux du régime général de la sécurité sociale.

ART. 4

Les parties conviennent que la mise en œuvre de la mutualisation financière des résultats entre le régime de complémentaire santé et le régime de prévoyance est conditionnée par la conclusion d'une convention financière entre les différents opérateurs en charge de la gestion de chacun des deux régimes.

ART. 4.1

La convention financière aura pour objet de définir l'ensemble des termes et modalités de mise en œuvre et d'exécution de la mutualisation financière prévue par le présent accord, dans le respect des articles 1er, 2 et 3.

Elle sera conclue entre :

- l'institution qui assure la couverture du régime de prévoyance du personnel des organismes de sécurité sociale et de leurs établissements qui, conformément aux articles 4 et 5 des statuts de l'institution de prévoyance, a la faculté de conclure une convention avec tout autre organisme assureur dès lors que l'objet de celle-ci est de permettre à ses membres participants notamment de bénéficier d'une couverture en matière de frais de santé ;
- les opérateurs qui assurent la couverture du régime de complémentaire santé.

ART. 4.2

La convention financière devra être conclue pour une durée déterminée, n'excédant pas la durée du présent accord prévue à l'article 6.

La convention devra couvrir l'exercice 2023.

ART.
4.3

Les comptes annuels consolidés de résultat de chaque régime, qui serviront de base au mécanisme de mutualisation financière mis en œuvre, continueront à être établis conformément aux dispositions en vigueur pour chacun des régimes.

La mutualisation financière instituée devra respecter les règles sociales, fiscales et de protection des données applicables, qui seront formalisées dans la convention financière.

ART.
4.4

Avant sa signature, le projet de convention financière devra être communiqué aux instances paritaires en charge du suivi de la gestion de chaque régime.

ART.
5

Un suivi du mécanisme mis en œuvre sera réalisé par les instances paritaires en charge du suivi de la gestion de chaque régime, notamment dans le cadre de leur mission de validation des comptes annuels définitifs pour le régime qui les concerne, qui serviront à déterminer la compensation à opérer, dans le respect de l'article 3 du présent accord.

ART.
6

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée et prendra fin le 31 décembre 2024.

Le présent accord peut être révisé dans les conditions définies par la loi, la révision ne pouvant avoir pour effet de compromettre des droits constitués avant son entrée en vigueur.

Il entre en vigueur à compter de la date d'agrément prévue par le code de la sécurité sociale et ne vaut en aucun cas engagement unilatéral de l'employeur.

ART.

Les salariés des organismes du régime général de la sécurité sociale bénéficient d'un régime complémentaire de couverture des frais de santé en application du protocole d'accord du 12 août 2008 et d'un régime de prévoyance au titre d'un accord signé le 7 janvier 1998, chacun à durée indéterminée.

Ces accords reposent respectivement sur des principes de respect de l'équilibre financier global et de pilotage rigoureux. Les partenaires sociaux constatent désormais des trajectoires financières structurellement différentes entre ces deux régimes.

En effet, si la trajectoire financière du régime de prévoyance est excédentaire dans la durée sur les précédents exercices et en prévisionnel sur les prochains, celle du régime complémentaire de couverture des frais de santé des salariés tel que visé au titre 1er du protocole d'accord du 12 août 2008 est déficitaire depuis l'exercice 2021.

En conséquence, les partenaires sociaux ont souhaité faire évoluer certains paramètres via l'engagement d'une négociation nationale sur chacun de ces régimes.

Dans ce cadre, les partenaires sociaux conviennent de la mise en place d'un mécanisme de mutualisation financière exceptionnelle et non pérenne entre les résultats annuels des deux régimes.

Ce mécanisme de mutualisation financière conjoncturel s'inscrit dans un cadre plus large de poursuite de la négociation aux fins de trouver les voies d'un équilibre financier préservé concernant les deux régimes.

Constituant un avantage initial au bénéfice des salariés, les partenaires sociaux considèrent que l'approbation d'une utilisation des excédents générés sur le régime de prévoyance au profit du régime complémentaire de couverture des frais de santé des salariés, par le biais de la mise en place d'un mécanisme de mutualisation financière, se matérialise par le présent accord.

Avenant : Protocole d'accord du 27 mars 2024 relatif aux garanties conventionnelles apportées dans le cadre de la reprise de l'activité des centres de santé par les UGECAM

Source officielle Légifrance

ART.
10

Le présent accord fait l'objet d'un suivi annuel dans le cadre de l'instance nationale de concertation UGECAM.

Un bilan de la mise en œuvre de l'accord est réalisé au cours des années 2026 et 2028.

ART.
11

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée jusqu'au 31 décembre 2027, terme de ses effets. Ce terme, ne remet pas en cause les garanties apportées par le présent accord pour les salariés dont le transfert du contrat de travail est en cours au 31 décembre 2027.

Il pourra être révisé dans les conditions légales posées par le code du travail.

Le présent accord s'applique sous réserve de l'agrément prévu par le code de la sécurité sociale.

Il entre en vigueur à compter de la date d'agrément.

ART.

Toute mobilité géographique et/ou fonctionnelle, telle que visée aux articles 7 et 8 du présent accord s'opère sur la base du volontariat. De ce fait, aucune clause de mobilité stipulée au contrat de travail n'est mise en œuvre à l'occasion du transfert.

ART.
7

ART.
7.1

La mobilité s'entend d'un changement significatif de lieu de travail lié à un changement d'organisme employeur. Le changement significatif s'entend d'une augmentation du temps de trajet d'au moins 30 minutes aller-retour entre le domicile et le nouveau lieu habituel de travail du salarié. L'augmentation de ce temps de trajet est appréciée sur une base objective (site internet de simulation de kilométrage routier).

ART.
7.2

En cas de mobilité acceptée, le salarié concerné bénéficie d'une prime d'un montant égal à deux mois de la rémunération brute normale de son ancien emploi. Elle est versée lors de la prise de fonction.

En outre, les salariés :

- dont le nouveau lieu de travail est distant d'au moins 35 km du domicile ;
- ou, dont le nouveau lieu de travail induit une augmentation du temps de trajet aller-retour, apprécié sur une base objective (site internet de simulation de kilométrage routier), entre le domicile et le lieu habituel de travail d'au moins une heure, bénéficient des dispositions qui suivent :

En cas de mobilité entraînant un changement de domicile :

- le montant de la prime visée ci-dessus est porté à trois mois de la rémunération brute normale de l'ancien emploi ;
- le bénéfice d'un crédit de cinq jours ouvrés de congés exceptionnels rémunérés. Ce congé qui peut être fractionné est à prendre dans les deux mois précédant ou suivant la réalisation effective de la mobilité ;
- le remboursement des frais liés à la recherche d'un logement, soit une prise en charge dans le cadre des dispositions conventionnelles en vigueur des frais inhérents au voyage de reconnaissance (transport, hôtel, repas, dans la limite de trois nuitées maximum) pour le salarié et son conjoint ou situation assimilée, ainsi que pour ses enfants à charge. Les frais d'agence afférents à la location ou à l'achat de la nouvelle résidence sont pris en charge sur présentation de facture, à concurrence d'un montant maximum de 1 500 euros ;
- l'aide de l'organisme d'accueil dans la recherche d'un logement, notamment dans le cadre de sa politique de contribution à l'effort de construction employeur ;
- le remboursement pour le salarié et sa famille (conjoint ou situation assimilée et enfants à charge) des frais de transport sur la base des dispositions conventionnelles en vigueur ;
- la prise en charge intégrale des frais de déménagement avec présentation préalable au remboursement de trois devis à l'organisme cédant, qui notifie par écrit au salarié concerné son accord sur le devis le plus économique, le remboursement s'effectuant sur présentation d'une facture détaillée et acquittée.

En cas de mobilité entraînant une double résidence :

Le salarié qui, du fait d'une situation visée par l'article 2 du présent accord, a une double résidence, bénéficie d'une indemnité.

Le montant journalier de cette indemnité correspond pendant trois mois à celui de l'indemnité conventionnelle qui est servie pour les déplacements entraînant un découcher, majoré de celui d'une indemnité correspondant à un déplacement obligeant à prendre un repas à l'extérieur.

À l'issue de ces trois mois, le salarié, qui remplit toujours les conditions, bénéficie du remboursement de ses frais supplémentaires d'hébergement liés à sa double résidence, dûment justifiés, dans la limite de huit cents euros mensuels, pendant 15 mois.

Ce montant est revalorisé au 1er janvier de chaque année en fonction du taux d'évolution annuelle constaté de l'indice Insee « Hôtellerie y compris pension », ou de tout indice qui viendrait à s'y substituer, publié au bulletin mensuel de statistique.

Il bénéficie, en outre, en métropole, du remboursement de ses frais de déplacement, sur la base des tarifs conventionnels, à raison d'un transport aller-retour hebdomadaire entre ses lieux de résidence, et ce pendant une durée de 18 mois. En cas de mobilité n'entraînant pas changement de domicile, ni double résidence :

Dans ce cas, le salarié bénéficie du remboursement, soit d'un abonnement à un mode de transport en commun correspondant au trajet entre son domicile et son nouveau lieu de travail, soit du remboursement des frais engagés sur la base du montant des indemnités kilométriques visées à l'article 7 du protocole d'accord du 23 juillet 2015 relatif aux frais de déplacement.

Cette prise en charge est assurée pendant une durée de 12 mois, qui court à compter de la date de prise de fonctions.

ART.
8

Les propositions d'évolution ou de reconversion professionnelle formulées par le salarié sont recensées par la direction de l'organisme cédant qui doit les étudier prioritairement avant transfert.

Si le souhait est exprimé après le transfert, il doit aussi être étudié prioritairement. Afin de faciliter la démarche des salariés désireux d'obtenir une mutation, il est convenu que les intéressés, quand ils font acte de candidature sur un poste déclaré vacant, bénéficient automatiquement d'un entretien au niveau de l'organisme appelant.

Afin de faciliter son intégration, le salarié doit pouvoir suivre des sessions d'information et d'adaptation à son nouvel environnement.

Le salarié, qui accepte une mobilité fonctionnelle entraînant une modification de ses activités professionnelles bénéficie d'une prime dont le montant correspond à :

- un demi-mois du salaire brut normal de l'emploi précédent en cas de changement d'emploi générique ;
- un mois de son salaire brut normal de l'emploi précédent en cas de changement de famille professionnelle.

Cette prime est versée en une fois lors de sa prise de fonction.

ART.
9

L'accompagnement de la mobilité fonctionnelle ne se cumule pas avec celui de la mobilité géographique, l'accompagnement le plus favorable s'appliquant.

L'ensemble des mesures d'accompagnement à la mobilité est pris en charge par l'organisme cédant.

ART.
1er

Les dispositions du présent accord s'appliquent, dans le respect des dispositions de la convention collective nationale de travail du 8 février 1957, aux personnels des centres de santé et des SSIAD des CPAM et de la CRAMIF, transférés aux UGECAM et relevant des situations décrites à l'article 2.

ART.
2

Le projet d'évolution des centres de santé de l'assurance maladie vise à confier aux UGECAM la gestion de l'activité des structures de soins primaires jusqu'alors dévolue à des CPAM et à la CRAMIF.

En principe, la mise en œuvre du projet induit le transfert de plein droit des contrats de travail des salariés exerçant pour le compte des centres de santé de l'assurance maladie au jour de la reprise des centres par les UGECAM, quels que soient l'activité exercée, la nature du contrat de travail et le temps de travail consacré au centre de santé. Le contrat de travail est, cependant, transféré au prorata du temps de travail consacré au centre de santé, ce qui peut aboutir à une scission du contrat de travail, avec un employeur UGECAM pour la partie du temps de travail consacré au centre de santé ou SSIAD et un employeur CPAM ou CRAMIF pour la partie du temps de travail maintenue à la CPAM ou à la CRAMIF.

Pour limiter les situations de double employeur, trois situations sont distinguées :

1. Les personnels médicaux, paramédicaux et administratifs consacrant la totalité de leur temps de travail au centre de santé ou SSIAD :

Leur contrat de travail est transféré de façon automatique et totale à l'UGECAM.

Dans ce cas de figure, un entretien tripartite salarié/CPAM ou CRAMIF/UGECAM est organisé à l'initiative de l'employeur dans le cadre de l'article 6.1.

2. Les personnels des fonctions support consacrant 50 % ou plus d'un équivalent temps plein au centre de santé ou SSIAD :

Le transfert automatique et total du contrat de travail à l'UGECAM est privilégié au titre de l'activité principale et sous réserve du besoin supplémentaire de l'UGECAM par rapport à la quotité de temps de travail consacrée au centre de santé ou SSIAD au jour du transfert.

Dans ce cas de figure, un entretien tripartite salarié/CPAM ou CRAMIF/UGECAM est organisé à l'initiative de l'employeur dans le cadre de l'article 6.1.

À défaut d'accord du salarié pour un transfert total ou en l'absence de besoin de l'UGECAM sur la base d'un ETP, le contrat de travail est maintenu à la CPAM ou à la CRAMIF de façon totale.

3. Les personnels des fonctions support consacrant moins de 50 % d'un équivalent temps plein au centre de santé ou SSIAD :

Le contrat de travail est maintenu à la CPAM ou à la CRAMIF de façon totale, sauf volonté exprimée par le salarié que son contrat de travail soit transféré de façon totale à l'UGECAM et sous réserve du besoin supplémentaire de l'UGECAM par rapport à la quotité de temps de travail consacrée au centre de santé ou SSIAD au jour du transfert.

Dans ce cas de figure, un entretien tripartite salarié/CPAM ou CRAMIF/UGECAM est organisé à la demande du salarié.

À défaut d'accord du salarié pour un transfert total ou en l'absence de besoin de l'UGECAM sur la base d'un ETP, le contrat de travail est maintenu à la CPAM ou à la CRAMIF de façon totale.

ART.

Le projet d'évolution des centres de santé de l'assurance maladie vise à confier aux unions pour la gestion des établissements des caisses de l'assurance maladie (UGECAM), l'activité des structures de soins primaires jusqu'alors dévolue à des caisses primaires d'assurance maladie (CPAM) ou à la caisse régionale d'assurance maladie d'Île-de-France (CRAMIF).

La mise en œuvre du projet induit le transfert des contrats de travail des personnels des centres de santé et des services de soins infirmiers à domicile (SSIAD) des CPAM et de la CRAMIF aux UGECAM dont le cadre légal est fixé par l'[article L. 1224-1 du code du travail](#). Toutefois, ce dispositif légal est limité dans la mesure où il traite uniquement du sort des contrats de travail et ne prévoit pas de garanties autres que le maintien des contrats de travail des salariés transférés.

De même, la nature de l'opération ne donne pas lieu à l'application des garanties conventionnelles de branche prévues par le protocole d'accord du 30 décembre 2013 applicable uniquement en cas de fusion ou de mutualisation d'activité(s).

À cette fin, les partenaires sociaux signataires ont souhaité mettre en place un dispositif d'accompagnement spécifique, permettant d'offrir aux personnels transférés des garanties adaptées.

ART.
5

Les employeurs s'engagent à porter à la connaissance, des salariés relevant du titre Ier, l'intégralité des dispositions du présent accord, préalablement, à la tenue des entretiens individuels.

ART.
6

ART.
6.1

Dans les meilleurs délais et, en tout état de cause, 2 mois avant le transfert, chaque salarié est informé par la CPAM ou la CRAMIF de sa situation au regard du projet de transfert.

Chaque salarié relevant des situations 1 et 2 visées à l'article 2 est informé de sa nouvelle situation d'emploi et des éventuelles mesures d'accompagnement qui le concernent dans le cadre d'un entretien à l'initiative de l'employeur.

À ce titre, chaque salarié bénéficie d'un entretien tripartite avec un responsable/ représentant du secteur des ressources humaines de son organisme CPAM ou CRAMIF et d'un responsable/représentant du secteur des ressources humaines UGECAM. Cet entretien porte sur la nouvelle situation d'emploi. Il est à l'initiative de l'employeur systématiquement dans les situations 1 et 2 visées à l'article 2 et à l'initiative du salarié dans la situation 3, visées par l'article précité.

ART.
6.2

Après un délai de 6 mois, tout salarié dont le contrat de travail est transféré bénéficie, à sa demande qui doit être formulée au cours du 7e mois ou 8e mois suivant le transfert, d'un entretien avec son employeur, pour examiner sa situation professionnelle. Cet entretien doit se dérouler dans un délai maximal d'un mois suivant la demande. Cet entretien est l'occasion de faire un point de situation, permettant au salarié et à l'employeur, de vérifier si les conditions d'intégration se sont réalisées de façon satisfaisante. Le cas échéant, des actions d'accompagnement complémentaires seront proposées.

Pour chaque entretien visé à l'article 6, le salarié, peut, à sa demande, se faire accompagner par un représentant du personnel ou un représentant syndical de l'organisme.

ART.
3

Dans le cadre des situations visées à l'article 2 du présent accord, le transfert du contrat de travail ne constitue pas une circonstance ouvrant la possibilité d'une procédure de licenciement économique ou de licenciement pour insuffisance professionnelle.

ART.
4

Le salarié dont le contrat de travail est transféré bénéficie du maintien de son niveau de qualification, de son statut et de l'ensemble des éléments constitutifs de la rémunération en fonction du contrat de travail.

Quelle que soit la modalité de rémunération prévue au contrat de travail, elle sera maintenue au moment du transfert. Elle tient compte notamment du coefficient de qualification, des points d'expérience, des points de compétences, ainsi que de l'ensemble des primes et indemnités dont le salarié bénéficie à raison de son précédent emploi. Les primes et indemnités de même nature à la CPAM ou à la CRAMIF et à l'UGECAM ne se cumulent pas.

Enfin, ce changement ne doit pas remettre en cause les possibilités d'évolution professionnelle ultérieure.

Avenant : Protocole d'accord du 22 novembre 2024 relatif à la classification, au système de rémunération et au déroulement de carrière

Source officielle Légifrance

ART.

L'Ucanss et les organisations syndicales nationales représentatives sur le champ des employés et cadres se sont réunies dans le cadre des dispositions de l'[article L. 2241-15 du code du travail](#) pour examiner les évolutions relatives à la classification et au dispositif de rémunération, objet du protocole d'accord du 30 novembre 2004.

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

- hiérarchiser les métiers et emplois et les positionner relativement les uns par rapport aux autres en tenant compte de la diversité des organismes, des métiers et des situations de travail qui en relèvent ;
- viser une plus grande équité dans la hiérarchisation des emplois, par l'instauration d'une méthode de critères classants reposant sur des critères communs pour l'ensemble des emplois ;
- permettre une application objective en fonction des organisations et des situations de travail ;
- respecter l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la continuité des actions engagées entre l'Ucanss et les organisations syndicales nationales, en s'assurant que des dispositions prévues par le présent accord n'induisent pas de discrimination salariale fondée sur le sexe ;
- clarifier et favoriser la gestion des carrières et l'évolution professionnelle des salariés.

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

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

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

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

ART.**1er**

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.

ART.**2**

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

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

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

- hiérarchiser les métiers et emplois et les positionner relativement les uns par rapport aux autres ;
- déterminer les niveaux de rémunération minimale ;
- contribuer à la gestion des emplois et des compétences ;
- favoriser la prise en compte de l'évolution des emplois et des métiers et la promotion professionnelle ;
- clarifier la gestion des carrières et l'évolution professionnelle des salariés ;
- respecter l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, et le principe de non-discrimination.

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

ART.**12**

Grille du personnel administratif

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

Nota : le losange signifie une flèche vers le bas.

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

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

Nota : le losange signifie une flèche vers le bas.

Grille du personnel informatique

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

Nota : le losange signifie une flèche vers le bas.

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

Emploi 130501 – Concepteur(trice) développeur :

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

Emploi 130510 – Expert(e) technique de développement :

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

Emploi 130601 – Gestionnaire infrastructures matériel logiciel (IML) :

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

Grille du personnel ingénieure-conseil et ingénieur-conseil

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

Nota : le losange signifie une flèche vers le bas.

ART.
12.2

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

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

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

Ainsi, pour chaque salarié, il convient de comparer :

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

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

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

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

ART.
12.3

12.3.1. Mesure de garantie lors de la mise en œuvre de la nouvelle classification

Le salarié présent au premier jour ouvré du mois suivant la date de signature du présent accord est attributaire de 3 points de compétence.

Pour l'année 2024, le salarié présent et rémunéré à cette même date percevra une somme égale à la valeur de trois points attribués sur l'ensemble de l'année.

Cette somme est versée au titre du contrat en cours au premier jour ouvré du mois suivant la date de signature du présent accord et calculée proportionnellement à l'horaire de travail du salarié à cette même date.

12.3.2. La transformation du complément Ségur en points

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

ART.
13

ART.
13.1

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

ART.
13.2

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

Dans ce cadre :

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

ART.
13.3

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

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

ART.
14

ART.
14.1

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

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

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

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

ART.
14.2

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

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

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

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

ART.

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

ART.
3

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

ART.
3.1

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

ART.
3.2

Niveaux	Coefficient de qualification
1E	238
2E	242
3EA	252
3EB	257
4E	264
5E	305
6EA	320
6EB	345
6EC	360
7E	375
8E	410
9E	425
10E	625
11E	715
12E	750

ART.
3.3

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

ART.
3.4

Niveaux	Coefficient de qualification
IC 10A	610
IC 10B	635
IC 11A	655
IC 11B	700
IC 12	735

ART.
4

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

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

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

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

ART.
5

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

ART.
5.1

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

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

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

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

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

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

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

ART.
5.2

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

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

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

ART.
5.3

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

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

ART.
5.4

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

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

ART.
6

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

ART.
7

ART.
7.1

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

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

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

ART.
7.2

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

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

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

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

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

Le montant de chaque attribution est exprimé en points entiers.

Ce montant correspond au minimum à :

- 8 points pour les salariés occupant un emploi de niveau :
 - 1 à 4B de la grille du personnel administratif ;
 - 1E à 4E de la grille du personnel soignant, éducatif et médical des établissements et œuvres ;
 - IA à III de la grille du personnel informatique ;
- 13 points pour les salariés occupant un emploi de niveau :
 - 5A à 7 de la grille du personnel administratif ;
 - 5E à 7E de la grille du personnel soignant, éducatif et médical des établissements et œuvres ;
 - IVA à VI de la grille du personnel informatique ;
- 16 points pour les salariés occupant un emploi de niveau :
 - 8 à 9 de la grille du personnel administratif ;
 - 8E à 12E de la grille du personnel soignant, éducatif et médical des établissements et œuvres ;
 - VII à X de la grille du personnel informatique ;
 - 10A à 12 de la grille du personnel ingénieure-conseil et ingénieur-conseil.

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

- salariés occupant un emploi de niveau 1 à 4B de la grille du personnel administratif, 1E à 4E de la grille du personnel soignant, éducatif et médical des établissements et œuvres, 1 à III de la grille du personnel informatique ;
- salariés occupant un emploi de niveau 5A à 9 de la grille du personnel administratif, 5E à 12E de la grille du personnel soignant, éducatif et médical des établissements et œuvres, IVA à X de la grille du personnel informatique, 10A à 12 de la grille du personnel ingénieure-conseil et ingénieur-conseil.

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

ART.
7.3

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

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

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

S'agissant spécifiquement des salariés exerçant en tant qu'infirmière, infirmier au niveau 6E :

- l'évolution vers les postes de 06030101 – Infirmière anesthésiste et de réanimation, infirmier anesthésiste et de réanimation (IADE) et 06030102 – Infirmière de bloc opératoire, infirmier de bloc opératoire (IBODE) se fait conformément à l'article 7.5 relatif au parcours professionnel, avec l'attribution d'un minimum de 25 points ;
- l'évolution vers les postes de 06030300 – Infirmière coordinatrice, infirmier coordinateur (IDEC) et 06030103 – Infirmière en pratique avancée, infirmier en pratique avancée (IPA) se fait selon les dispositions de l'article 7.5 relatif au parcours professionnel, avec un minimum de 40 points requis.

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

ART.
7.4

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

Les salariés sont informés par l'employeur de l'existence de ce dispositif dans le cadre des campagnes d'attribution des mesures salariales.

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

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

ART.
7.5

La notion de parcours professionnel vise l'accès à un niveau de qualification supérieur telle que prévue par l'article 33 de la convention collective nationale de travail du 8 février 1957 du personnel des organismes de sécurité sociale.

L'évolution dans l'échelle des niveaux de qualification est conditionnée par l'acquisition des compétences et connaissances requises et validées pour l'accès à ce niveau supérieur. Les conditions d'accès à un niveau supérieur s'appliquent selon les mêmes conditions pour les salariés relevant des emplois et métiers mentionnés en article 5.1 et en article 5.2 et évoluant vers des emplois qui relèvent indifféremment des articles 5.1 et 5.2.

L'acquisition de ces compétences et connaissances relèvent de l'expérience acquise antérieurement et peut également s'appuyer sur des formations internes ou externes, des certifications professionnelles ou encore des projets spécifiques qui permettent de satisfaire aux exigences nouvelles du poste.

Le cadre de référence pour un passage à un niveau supérieur, repose notamment sur l'évaluation des compétences au regard du référentiel de l'emploi et du descriptif des activités relevant de la méthodologie de repérage. En conséquence la mise en œuvre d'un parcours repose sur une évaluation rigoureuse et transparente, en adéquation avec les attentes spécifiques du niveau cible de l'emploi.

ART.
7.6

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

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

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

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

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

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

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

ART.
7.7

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

Lorsque, à la suite de la publication d'une vacance de poste, le salarié retenu change d'emploi, au sein de son organisme ou dans le cadre d'une mobilité vers un autre organisme, sans changer de niveau de qualification, il bénéficie, d'une attribution d'un pas de compétence tel que visé à l'article 7.2. En cas de stage probatoire cette attribution est effective si celui-ci est concluant.

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

ART.
8

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

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

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

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

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

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

ART.
9

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

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

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

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

- de dresser un bilan de l'année écoulée ;
- de faire le point sur le contenu des activités mises en œuvre dans le cadre de l'emploi tenu ainsi que sur le développement des compétences du salarié ;
- d'évaluer l'atteinte de ses objectifs professionnels et de fixer de nouveaux objectifs ;
- d'échanger sur la charge de travail et la qualité de vie au travail.

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

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

En cas de contestation des termes de l'entretien annuel, le salarié a la possibilité de solliciter un entretien auprès de sa hiérarchie supérieure.

L'entretien annuel peut être assorti de points d'étapes réguliers, à l'initiative du manager ou du salarié. En effet, les échanges réguliers renforcent la cohérence entre les objectifs fixés et la réalité de l'activité, entre actions réalisées et résultats concrets obtenus. Ils permettent d'identifier les réussites et les axes de progrès, et de mieux accompagner le salarié en veillant au maintien et au développement des compétences tout au long de l'année.

L'entretien, ainsi que les points d'étapes, font l'objet d'une programmation entre le salarié et la personne en charge de leur conduite.

La préparation de ces différents temps d'échange peut s'appuyer sur un dispositif d'auto-évaluation du salarié.

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

- au niveau national, le répertoire des métiers est actualisé périodiquement de manière interbranche, et les travaux conduits à cette occasion font l'objet d'une note d'information détaillée diffusée aux organisations syndicales nationales et sont présentés dans le cadre de l'Instance nationale de concertation ;
- au niveau local, les organismes déploient des référentiels d'emplois et de compétences.

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

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

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

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

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.

ART.
15

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

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

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

• Au 1er janvier 2025 :

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

Transposition

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

- application des nouveaux coefficients d'entrée, des nouveaux niveaux et déplaçonnement avec effet rétroactif au 1er janvier 2025 ;
- positionnement des emplois repères et non repérés : transposition des salariés selon la table de correspondance avec octroi du niveau minimal pour les salariés en-dessous du 1er niveau de repérage ;
- calcul des primes assises sur le coefficient de qualification sur la base des nouveaux coefficients avec effet rétroactif au 1er janvier 2025 pour les primes versées mensuellement ;
- application du statut cadre.

Mesures individuelles issues de la négociation

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

- application du différentiel sur la valeur des pas de compétences mentionnées à l'article 7.2 du présent accord par rapport à celle visée à l'article 4.2 du protocole d'accord du 30 novembre 2004, avec effet rétroactif au 1er janvier 2025 ;
- mise en œuvre de parcours professionnels complémentaires selon les modalités relevant de l'article 7.5 du présent accord, avec effet rétroactif au 1er janvier 2025.

• Au 1er janvier 2026 :

- transformation en points du complément Ségur selon les modalités visées à l'article 12.3.2 du présent accord ;
- garantie minimale d'évolution sur un cycle de 5 ans.

ART.
16

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

- une délégation employeur composée notamment de la directrice ou du directeur de l'Ucanss, ou de son représentant, et de tout autre expert. Le nombre de membres de la délégation employeur ne peut excéder celui des représentants des organisations syndicales ;
- une délégation salarié composée de cinq représentants au total pour chaque organisation syndicale reconnue représentative dans le champ de la convention collective nationale de travail du 8 février 1957 des organismes de sécurité sociale.

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

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

Ce bilan repose notamment sur les données suivantes :

- le nombre de salariés dans chacune des grilles, chacun des niveaux associés ainsi que par métier et emploi ;
- le nombre de recours relevant de l'article 14.2 et la nature des réponses apportées.

Le suivi du présent accord est assuré dans le cadre des observatoires interrégionaux visés par le [protocole d'accord du 5 mai 2015](#).

ART.
17

L'employeur et les organisations syndicales se rencontrent au moins tous les 5 ans dans le cadre d'une réunion paritaire de négociation qui vise à échanger sur les éventuelles adaptations du texte.

L'Ucanss et les organisations syndicales conviennent de se rencontrer au cours de l'année 2027, afin d'évaluer l'opportunité de réviser les paramètres du présent accord.

Le présent accord pourra être révisé ou dénoncé dans les conditions posées par le code du travail.

ART.
18

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

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

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

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

Annexe 1
Métiers et emplois repérage

(Document non reproduit, consultable en ligne sur le site Légifrance, rubrique Bulletins officiels des conventions collectives.)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20250013_0000_0001.pdf/BOCC

Annexe 2

La méthode de cotation des emplois

La méthode décrite dans la présente annexe a été appliquée au niveau national selon les modalités relevant de l'article 5.1 du présent accord.

À ce titre, la liste des métiers et emplois-repères, ainsi que leur positionnement dans chaque grille de classification, figure en annexe 1.

Il revient à chaque organisme de s'assurer que le cadre d'exercice au local s'inscrit en correspondance avec celui relevant de cette annexe 1.

La présente méthode doit être déclinée pour établir le positionnement local des emplois non repérés nationalement, conformément à l'article 5.2 de l'accord.

Un emploi non repéré se caractérise par un code dont les 6 premiers chiffres ne correspondent pas à ceux d'un emploi repéré (ou rattaché à un métier repéré) mentionné en annexe 1.

Le positionnement des emplois non repérés dans la grille de classification s'opère au sein de chaque organisme de sécurité sociale par leur évaluation selon deux approches complémentaires :

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

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

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

I. Déroulé de la méthode

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

Phase	Caractéristiques
1	Identifier les métiers/emplois non repérés de l'organisme qui sont à positionner localement dans les grilles et niveaux de classification
2	Analyser la situation actuelle de positionnement et le descriptif des activités de ces emplois
3	Identifier le niveau de qualification minimal de chaque emploi ou métier résultant de sa cotation avec les critères classants
4	Examiner si, au sein du métier/emploi considéré, des différences d'activité impliquent des niveaux d'expertise différents, justifiant une évaluation graduée avec les critères classants
5	Si d'éventuels niveaux de progression au sein du métier/emploi ont été identifiés, sur la base d'un descriptif d'activités différent pour chaque niveau de progression, coter ces différents niveaux avec les 5 critères classants
6	Avec ces cotations, établir des scores globaux pour chaque niveau de progression
7	Le score global du niveau de progression correspond lui-même à un niveau de qualification de la grille cible en application du barème de cotation défini.

À l'issue de son évaluation, un métier ou emploi non-repéré peut être positionné sur plusieurs niveaux de qualification si la différenciation des activités et de responsabilités qu'il revêt justifie cette différence de cotation.

La cohérence du positionnement d'un emploi non-repéré doit être vérifiée en comparaison avec l'ensemble des emplois classés dans le même niveau de qualification, puis en comparaison avec les emplois classés sur un niveau inférieur et supérieur.

II. Méthode de cotation

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

- connaissance et technicité ;
- complexité ;
- autonomie ;
- relation et communication ;
- coopération et management.

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

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

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

1. Connaissance et technicité

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

Position 1	Niveau élémentaire de connaissances générales, routines de travail peu compliquées, aucune certification n'est exigée pour l'exercice de l'emploi. Utilisation possible d'équipements simples.	1 point 2 points pour les grilles E et I
Position 2	Niveau élémentaire de connaissances professionnelles ou niveau CAP ou BEP. Connaissance de procédures et méthodes, applicables dans un environnement stable.	2 points 4 points pour les grilles E et I
Position 3	Niveau approfondi de connaissances professionnelles, ou niveau baccalauréat, pour répondre à des situations nécessitant une capacité d'analyse de situation, de choix des meilleures solutions, de propositions d'action.	3 points 6 points pour les grilles E et I
Position 4	Niveau approfondi de connaissances professionnelles relatives à plusieurs domaines d'activités, ou niveau Bac + 2, permettant de répondre à des situations complexes et variées.	4 points 8 points pour les grilles E et I
Position 5	Niveau de maîtrise de connaissances professionnelles multidisciplinaires, ou niveau Bac + 3, nécessaire pour comprendre un processus large, une organisation complexe et appréhender des situations variées.	5 points 10 points pour les grilles E et I
Position 6	Niveau de maîtrise de connaissances professionnelles multidisciplinaires, ou niveau d'expertise dans un domaine, ou niveau Bac + 5, nécessaire à l'analyse critique de l'existant et des pratiques.	6 points 12 points pour les grilles E et I
Position 7	Niveau d'expertise de connaissances professionnelles, ou niveau Bac + 5 et plus, dans plusieurs domaines, nécessaire à la prise de décision.	7 points 14 points pour les grilles E et I
Position 8	Niveau d'expertise de connaissances professionnelles, ou niveau Bac + 5 et plus, nécessaire pour élaborer et appliquer des solutions globales et prendre les décisions adéquates. Ce niveau implique de pouvoir/devoir remettre en cause les pratiques habituelles afin de concevoir de nouvelles solutions de référence.	8 points 16 points pour les grilles E et I

2. Complexité

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

Position 1	Résolution de problèmes/situations sommaires en appliquant des solutions prescrites pouvant faire appel à la mémoire pour retrouver des situations identiques déjà rencontrées.	1 point
Position 2	Résolution de problèmes/situations simples en identifiant une solution parmi un ensemble de solutions existantes, dans le cadre d'instructions explicites.	2 points
Position 3	Résolution de problèmes/situations, nécessitant un raisonnement structuré, guidé par les usages de l'emploi, afin d'ajuster la solution choisie parmi un ensemble de solutions existantes.	3 points
Position 4	Résolution de problèmes/situations, impliquant l'évaluation des risques et leurs conséquences sur l'activité et impliquant la gestion d'antagonismes, dans l'objectif d'adapter la solution à la situation.	4 points
Position 5	Résolution de problèmes/situations complexes, nécessitant une démarche analytique afin d'adapter les solutions existantes, tout en prenant en compte les impacts sur le périmètre d'activité.	5 points
Position 6	Résolution de problèmes/situations complexes, nécessitant la prise en compte des répercussions à court, moyen, long terme, sur l'environnement et sur le futur, afin d'optimiser les solutions existantes.	6 points
Position 7	Résolution de problèmes/situations très complexes, nécessitant un questionnement et une révision des solutions existantes, en prenant en compte les impacts sur l'ensemble de l'organisation.	7 points
Position 8	Résolution de problèmes/situations très complexes ne pouvant plus s'appréhender à la lumière des références existantes nécessitant de définir des solutions nouvelles, tout en restant dans le cadre des orientations stratégiques.	8 points

3. Autonomie

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

Position 1	Opère ses tâches selon des consignes détaillées en suivant des instructions complètes. Contrôle quotidien par la hiérarchie sur le respect du planning et les résultats obtenus.	1 point
Position 2	Réalise ses activités dans le cadre d'un programme de travail prédéfini avec dans certains cas un choix sur le mode opératoire. Contrôle dans un délai court par la hiérarchie sur le respect du programme de travail et les résultats obtenus.	2 points
Position 3	Conduit ses activités selon des directives générales qui peuvent nécessiter de prendre des initiatives dans les moyens de travail. Évaluation, lors de points périodiques, sur le choix de la démarche et les résultats obtenus.	3 points
Position 4	Conduit ses activités en choisissant les moyens de travail appropriés. Évaluation, lors d'étapes intermédiaires, sur les moyens mis en œuvre et les résultats obtenus.	4 points
Position 5	Organise ses missions dans le cadre d'un plan d'actions découlant directement d'une politique à laquelle l'emploi est rattaché. Évaluation, lors d'étapes intermédiaires, sur l'avancement et la réalisation des missions.	5 points
Position 6	Définit les objectifs de son domaine d'activité et négocie les moyens correspondants. Rend compte sur l'adéquation objectifs/moyens/résultats.	6 points
Position 7	Définit les objectifs et les moyens d'un ou plusieurs domaines d'activités. Rend compte des résultats de ce(s) domaine(s).	7 points
Position 8	Participe activement à l'élaboration des politiques de son domaine d'activité et/ou aux objectifs stratégiques de l'organisme. Dispose d'une large autonomie dans leur mise en œuvre et rend compte sur des résultats globaux.	8 points

4. Relations et communication

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

Position 1	Nécessite de partager des informations usuelles et standardisées, dans un cadre interne et/ou externe.	1 point
Position 2	Nécessite d'expliquer des informations sur des sujets habituels en ajustant sa communication aux différents interlocuteurs internes ou externes.	2 points
Position 3	Nécessite d'expliquer des informations relevant de situations complexes, en adaptant sa communication aux différents interlocuteurs internes ou externes.	3 points
Position 4	Nécessite d'expliquer des informations relevant de situations (très) complexes, en adaptant sa communication à des interlocuteurs internes ou externes dont les objectifs sont différents voire contraires.	4 points
Position 5	Nécessite de valoriser des informations, pour influencer ses différents interlocuteurs internes ou externes.	5 points
Position 6	Nécessite d'argumenter, en adaptant sa communication, en vue de convaincre un ou plusieurs interlocuteurs.	6 points
Position 7	Nécessite d'argumenter, dans des situations très complexes avec un impact opérationnel, financier et/ou social fort, en vue de convaincre des interlocuteurs.	7 points
Position 8	Nécessite de maîtriser un large éventail de techniques de communication en vue de négocier et défendre des projets qui engagent l'organisme. La capacité d'influence et le leadership sont essentiels à ce niveau.	8 points

5. Coopération et management

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

Position 1	Coopérer pour assurer la continuité de son travail avec celui des autres en réalisant des tâches bien définies, en ayant le souci de prendre en compte et de communiquer les consignes.	1 point
Position 2	Organiser son travail et ses activités en fonction des priorités des acteurs internes ou externes. La transmission des savoirs et des compétences peut être demandée.	2 points
Position 3	Dans le cadre de l'animation ou appui d'une équipe ou de la conduite d'un projet, superviser la charge de travail avec le souci de remplir les objectifs d'exploitation.	3 points
Position 4	Animer une équipe ou la conduite d'un projet, dont les membres peuvent provenir de domaines d'activités différents, nécessitant de la coordination en vue d'atteindre les objectifs définis, en gérant les moyens et ressources.	4 points
Position 5	Dans le cadre de la supervision d'une équipe ou de la conduite d'un projet, gérer les moyens et ressources, évaluer les salariés et les accompagner dans leur progression professionnelle.	5 points
Position 6	Assurer la responsabilité de management d'une ou plusieurs petites équipes ou plusieurs projets relevant de différents domaines de spécialisation et organiser la synergie avec les autres unités.	6 points
Position 7	Assurer la responsabilité de management de plusieurs équipes et/ou de conduite de plusieurs projets, composé d'opérationnels, de spécialistes et/ou d'encadrants.	7 points
Position 8	Assurer la responsabilité de management de plusieurs équipes clés pour l'organisation et/ou de conduite de plusieurs projets stratégiques (important, complexe, à fort enjeu) composé d'opérationnels, de spécialistes et/ou d'encadrants.	8 points

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

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

Barème de cotation de la grille du personnel administratif

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

Barème de cotation de la grille du personnel informatique

Total de points résultant de la cotation		Niveau de classification
Nombre de points min.	Nombre de points max.	
6	7	IA
8	9	IB
10	11	IIA
12	13	IIB
14	17	III
18	20	IVA
21	23	IVB
24	26	VA
27	29	VB
30	33	VI
34	37	VII
38	41	VIII
42	44	IXA
45	46	IXB
47	48	X

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

Total de points résultant de la cotation		Niveau de classification
Nombre de points min.	Nombre de points max.	
6	6	1E
7	9	2E
10	12	3EA
13	15	3EB
16	18	4E
19	21	5E
22	24	6EA
25	27	6EB
28	30	6EC
31	33	7E
34	36	8E
37	39	9E
40	42	10E

43	45	11E
46	48	12E

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

1. Termes généraux

Architecture des métiers et emplois (conformément à la nomenclature des métiers et emplois de la sécurité sociale)

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

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

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

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

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

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

(Graphique non reproduit, consultable en ligne sur le site Légifrance, rubrique Bulletins officiels des conventions collectives, **page 98.**)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20250013_0000_0001.pdf/BOCC

Notions propres à la classification et au repérage

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

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

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

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

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

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

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

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

Connaissances professionnelles : connaissances spécifiques à un métier.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Tâches : ensemble d'opérations élémentaires.

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

Incidences du présent protocole d'accord sur certaines dispositions conventionnelles

La dernière phrase du deuxième paragraphe de l'article 19 de la convention collective nationale de travail du 8 février 1957, « Ces coefficients définissent la plage salariale à l'intérieur de laquelle chaque salarié a vocation à évoluer. » est supprimée.

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

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

L'article 1.2 du protocole d'accord du 6 octobre 2020 instaurant un régime dérogatoire à la durée minimale de travail prévue par l'[article L. 3123-27 du code du travail](#) dans certains secteurs d'activité du régime général de sécurité sociale est modifié comme suit :

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

Il s'agit des métiers suivants :

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

Lorsque la répartition des horaires de travail se fait sur une période supérieure à la semaine, la durée minimale hebdomadaire s'apprécie en moyenne sur la période de référence.

Les présentes dispositions ne remettent pas en cause la situation des salariés recrutés antérieurement à leur entrée en vigueur. »

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

Au dernier paragraphe de l'article 11 de l'avenant du 30 septembre 1977 pour les médecins salariés des établissements ou centres d'exams de santé gérés par les organismes de sécurité sociale, les termes « Le coefficient maximum de l'emploi est majoré des points de compétences attribués soit au titre du diplôme de spécialisation obtenu, soit au titre des fonctions d'encadrement exercées » sont supprimés.

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

L'article 2 du protocole d'accord du 17 août 2022 relatif à la revalorisation des métiers de médecin exerçant en EHPAD et de médecin exerçant en établissements sociaux et médicaux sociaux (ESMS) des UGECAM est modifié comme suit :

« Article 2

Montant et modalités de versement

Les salariés visés à l'article 1er bénéficient de 68 points dit "Ségur de la santé". Ces points sont versés sur 12 mois. Ils suivent l'évolution de la valeur du point.

Ils sont versés proportionnellement au temps de travail quand le bénéficiaire exerce pour une durée inférieure au temps plein.

Pour les salariés exerçant dans plusieurs structures, le montant est calculé au prorata du temps accompli dans l'une des structures mentionnées à l'article 1er.

Cet élément versé tous les mois, est calculé selon les modalités applicables à la rémunération de base.

Les points Ségur de la santé sont exclus de l'assiette de calcul des éléments de salaire prévus par la convention collective nationale de travail du 8 février 1957. »

L'article 2 du protocole d'accord du 23 juin 2022 relatif à la transposition de la mesure dite Laforcade issue du « Ségur » de la santé aux métiers socio-éducatifs des UGECAM est modifié comme suit :

« Article 2

Montant et modalités de versement

Les salariés visés à l'article 1er bénéficient de 32 points dit "Ségur de la santé". Ces points sont versés sur 12 mois.

Ils sont versés proportionnellement au temps de travail quand le bénéficiaire exerce pour une durée inférieure au temps plein.

Pour les salariés exerçant dans plusieurs structures, le montant est calculé au prorata du temps accompli dans l'une des structures mentionnées à l'article 1er.

Cet élément versé tous les mois, est calculé selon les modalités applicables à la rémunération de base.

Les points Ségur de la santé sont exclus de l'assiette de calcul des éléments de salaire prévus par la convention collective nationale de travail du 8 février 1957. »

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

« Article 2

Montant du complément de rémunération et emplois concernés

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

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

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

« Article 3

Modalités de versement du complément de rémunération

Les points Ségur de la santé sont versés sur 12 mois. Ils sont versés proportionnellement au temps de travail quand le bénéficiaire exerce pour une durée inférieure au temps plein.

Pour les salariés exerçant dans plusieurs structures, le montant est calculé au prorata du temps accompli dans l'une des structures mentionnées à l'article 1er.

Cet élément versé tous les mois, est calculé selon les modalités applicables à la rémunération de base.

Les points Ségur sont exclus de l'assiette de calcul des éléments de salaire prévus par la convention collective nationale de travail du 8 février 1957.

Ces points sont cumulables avec les points Ségur de la santé prévus par les protocoles du 8 décembre 2020 et du 7 septembre 2021. »

L'article 2 du protocole d'accord du 7 septembre 2021 relatif au versement d'un complément mensuel, issu de l'extension des accords du « Ségur de la santé », au champ social et médico-social est modifié comme suit :

« Article 2

Montant et modalités de versement

Les salariés visés à l'article 1er bénéficient de 32 points dit "Ségur de la santé" Ces points sont versés sur 12 mois. Ils suivent l'évolution de la valeur du point.

Ils sont versés proportionnellement au temps de travail quand le bénéficiaire exerce pour une durée inférieure au temps plein.

Pour les salariés exerçant dans plusieurs structures, le montant est calculé au prorata du temps accompli dans l'une des structures mentionnées à l'article 1er.

Cet élément versé tous les mois, est calculé selon les modalités applicables à la rémunération de base.

Les points Ségur de la santé sont exclus de l'assiette de calcul des éléments de salaire prévus par la convention collective nationale de travail du 8 février 1957. »

L'article 2 du protocole d'accord du 12 octobre 2021 relatif au versement d'un complément mensuel, issu de l'extension des accords du « Ségur de la santé », au personnel médical est modifié comme suit :

« Article 2

Montant et modalités de versement

Le montant brut global de la prime à répartir entre les professionnels visés à l'article 1er correspond aux crédits accordés à ce titre aux établissements sanitaires.

La totalité des crédits accordés à ce titre est exclusivement réservée à la revalorisation des professionnels concernés.

Les points Ségur de la santé sont versés sur 12 mois, proportionnellement au temps de travail quand le bénéficiaire exerce pour une durée inférieure au temps plein.

Pour les salariés exerçant dans plusieurs structures, le montant dudit complément est calculé au prorata du temps accompli dans l'une des structures mentionnées à l'article 1er.

Cet élément, versé tous les mois, est calculé selon les modalités applicables à la rémunération de base.

Les points Ségur de la santé sont exclus de l'assiette de calcul des éléments de salaire prévus par la convention collective nationale de travail du 8 février 1957. »

L'article 2 du protocole d'accord du 8 décembre 2020 relatif au versement d'un complément mensuel, issu des accords du « Ségur de la santé », aux personnels des établissements de santé et des EHPAD des UGECAM est modifié comme suit :

« Article 2

Montant et modalités de versement

Les salariés visés à l'article 1er bénéficient de 32 points dit "Ségur de la santé". Ces points sont versés sur 12 mois. Ils suivent l'évolution de la valeur du point.

Ils sont versés proportionnellement au temps de travail quand le bénéficiaire exerce pour une durée inférieure au temps plein.

Pour les salariés exerçant dans plusieurs structures, le montant est calculé au prorata du temps accompli dans l'une des structures mentionnées à l'article 1er.

Cet élément versé tous les mois, est calculé selon les modalités applicables à la rémunération de base.

Les points Ségur sont exclus de l'assiette de calcul des éléments de salaire prévus par la convention collective nationale de travail du 8 février 1957. »

Avenant : Avenant du 30 septembre 2025 portant prorogation du protocole d'accord du 13 juillet 2021 relatif au déploiement d'un dispositif de soutien aux salariés proches aidants

Source officielle Légifrance

ART.
1er

Le troisième alinéa de l'article 15 du protocole d'accord du 13 juillet 2021 au déploiement d'un dispositif de soutien aux salariés proches aidants des organismes du régime général de sécurité sociale, est ainsi rédigé :

« Il est conclu à durée déterminée jusqu'au 31 décembre 2026. »

ART.
2

Le présent accord entre en application sous réserve de l'agrément ministériel 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.

ART.

Le protocole d'accord du 13 juillet 2021 relatif au déploiement d'un dispositif de soutien aux salariés proches aidants des organismes du régime général de sécurité sociale cessera de produire ses effets le 31 décembre 2025.

La thématique du dispositif de soutien aux salariés proches aidants étant inscrite au programme de négociation pour l'année 2025, les parties signataires ont souhaité prolonger l'accord existant afin de conduire une réflexion préalable à l'engagement de cette négociation, notamment concernant une adaptation des mesures et prestations ainsi que des modalités de mise en œuvre en cas de reconduction du dispositif.

Elles ont donc convenu des dispositions qui suivent :

Avenant salaires : Avenant du 4 mars 2014 relatif au remboursement des prêts pour l'achat de véhicules à moteur au 1er janvier 2014

Source officielle Légifrance

ART.
1er

En application des articles 1er des avenants du 19 décembre 1974 et du 2 janvier 1975 et compte tenu de l'évolution constatée de l'indice INSEE « achat de véhicules », le montant du prêt est porté à compter du 1er janvier 2014 à une limite maximum de 7 738,91 €.

ART.
2

Lors du renouvellement éventuel du prêt, le montant maximum de celui-ci, prévu aux articles 2 des avenants des 19 décembre 1974 et 2 janvier 1975, est porté, compte tenu de l'évolution de l'indice INSEE « achat de véhicules », à compter du 1er janvier 2014, à 5 100,61 €.

Avenant salaires : Avenant du 4 mars 2014 relatif au remboursement des prêts pour l'achat de véhicules à moteur au 1er janvier 2014

Source officielle Légifrance

**ART.
1er**

En application de l'article 1er de l'avenant du 16 octobre 1958 et compte tenu de l'évolution constatée de l'indice INSEE « achat de véhicules », les montants maximaux des prêts sont portés, à compter du 1er janvier 2014, à :

- voiture automobile : 7 738,91 € ;
- motocyclette : 1 862,67 € ;
- vélomoteur : 703,59 € ;
- cyclomoteur : 351,89 €.

**ART.
2**

Lors du renouvellement éventuel du prêt accordé pour l'acquisition d'un véhicule automobile, le montant maximum de celui-ci, prévu à l'article 2 de l'avenant du 16 octobre 1958, est porté, compte tenu de l'évolution constatée de l'indice INSEE « achat de véhicules », à compter du 1er janvier 2014, à :

- voiture automobile : 5 100,61 €.

SECTION 20

Avenant salaires : Avenant du 24 mars 2015 relatif à la prime de crèche

Source officielle Légifrance

ART.

unique

En application de l'article 1er de l'avenant du 17 mai 1988, compte tenu de l'évolution constatée de l'indice INSEE « Crèches, assistantes maternelles », le montant de la prime de crèche est porté à 7,63 € à compter du 1er janvier 2015.

SECTION 21

Avenant salaires : Accord du 24 mars 2015 relatif à l'indemnité de responsabilité des caissiers, aides-caissiers et payeurs

Source officielle Légifrance

ART.

unique

En application des articles 1er des protocoles d'accord du 25 mai 1960, compte tenu de l'évolution constatée de l'indice des prix à la consommation, les montants minimum et maximum de l'indemnité sont portés respectivement à 34,91 € et à 141,74 € par mois à compter du 1er janvier 2015.

Avenant salaires : Accord du 24 mars 2015 relatif au remboursement des prêts accordés aux agents pour l'achat d'un véhicule à moteur

Source officielle Légifrance

**ART.
1er**

En application de l'article 1er de l'avenant du 16 octobre 1958, compte tenu de l'évolution constatée de l'indice INSEE « Achat de véhicules », les montants maximum des prêts sont portés, à compter du 1er janvier 2015, à :

- voiture automobile : 7 846,88 € ;
- motocyclette : 1 888,66 € ;
- vélomoteur : 713,41 € ;
- cyclomoteur : 356,80 €.

**ART.
2**

Lors du renouvellement éventuel du prêt accordé pour l'acquisition d'un véhicule automobile, le montant maximum de celui-ci, prévu à l'article 2 de l'avenant du 16 octobre 1958, est porté, compte tenu de l'évolution constatée de l'indice INSEE « Achat de véhicules », à compter du 1er janvier 2015, à :

- voiture automobile : 5 171,77 €.

Avenant salaires : Avenant du 6 février 2018 modifiant l'avenant du 2 janvier 1975 concernant le montant, les conditions d'attribution et de remboursement des prêts accordés aux ingénieurs-conseils en vue de l'achat d'un véhicule automobile

Source officielle Légifrance

ART.
1er

En application de l'article premier de l'avenant du 2 janvier 1975 et compte tenu de l'évolution constatée de l'indice INSEE « Achat de véhicules », le montant du prêt est porté à compter du 1er janvier 2018 à une limite maximum de 7 952,91 €.

ART.
2

Lors du renouvellement éventuel du prêt, le montant maximum de celui-ci, prévu à l'article 2 de l'avenant du 2 janvier 1975, est porté, compte tenu de l'évolution de l'indice INSEE « Achat de véhicules », à compter du 1er janvier 2018, à : 5 241,65 €.

Avenant salaires : Avenant du 6 février 2018 modifiant l'avenant du 17 mai 1988 relatif à la prime de crèche

Source officielle Légifrance

ART.

unique

En application de l'article 1er de l'avenant du 17 mai 1988 et compte tenu de l'évolution constatée de l'indice INSEE « Crèches, assistantes maternelles », le montant de la prime de crèche est porté à 7,77 € à compter du 1er janvier 2018.

SECTION 25

Avenant salaires : Protocole d'accord du 14 février 2023 aux protocoles d'accord du 25 mai 1960 relatifs à l'indemnité de responsabilité des caissiers, aides-caissiers et payeurs

Source officielle Légifrance

ART.
unique

En application des articles premier des protocoles d'accord du 25 mai 1960 et compte tenu de l'évolution constatée de l'indice des prix à la consommation, les montants minimum et maximum de l'indemnité sont portés respectivement à 39,17 € et 159,09 € par mois, à compter du 1er janvier 2023.

Avenant salaires : Protocole d'accord du 31 janvier 2025 au protocole d'accord du 5 novembre 1970 relatif aux frais de déplacement susceptibles d'être accordés aux agents d'exécution, cadres et agents des corps de contrôle mutés

Source officielle Légifrance

ART.

unique

En application de l'article 4 du protocole d'accord du 5 novembre 1970 et compte tenu de l'évolution constatée des indices Insee « Loyers d'habitation effectifs », « Service d'hébergement » et « Restauration et cafés », le montant de l'indemnité est porté à 20,44 € par jour, à compter du 1er janvier 2025.

Lexique

Les termes essentiels pour comprendre votre convention collective.

- **Avenant**

Modification apportée à un texte conventionnel, négociée entre partenaires sociaux et publiée au Journal officiel après extension.

- **Cadre**

Salarié à responsabilité élargie. Le statut cadre est défini par la classification de la convention et entraîne des droits spécifiques (préavis, retraite Agirc-Arrco, forfait jour).

- **Coefficient hiérarchique**

Indice numérique attribué à un emploi dans la grille de classification, servant de base au calcul du salaire minimum conventionnel.

- **Congés payés**

Droit légal de 2.5 jours ouvrables par mois travaillé (Art. L. 3141-3 Code du travail), soit 5 semaines par an. La convention collective peut prévoir des jours supplémentaires.

- **Convention collective (CCN)**

Accord écrit entre organisations patronales et syndicats de salariés qui complète ou améliore le Code du travail dans une branche d'activité.

- **DILA**

Direction de l'information légale et administrative. Organisme public éditeur de Légifrance et des bases KALI / JORF.

- **ETAM**

Employés, Techniciens et Agents de Maîtrise. Catégorie professionnelle intermédiaire entre les ouvriers/employés et les cadres.

- **Extension**

Procédure ministérielle qui rend une convention collective obligatoire pour toutes les entreprises de la branche, même non signataires.

- **Forfait jour**

Décompte du temps de travail en jours travaillés sur l'année (et non en heures), réservé aux cadres autonomes et à certains salariés itinérants (Art. L. 3121-58).

- **IDCC**

Identifiant des Conventions Collectives. Code à 4 chiffres unique attribué par le ministère du Travail à chaque convention.

- **Indemnité de licenciement**

Somme versée par l'employeur lors d'un licenciement (hors faute grave). Le minimum légal est fixé par l'article R. 1234-2 du Code du travail.

- **KALI**

Base de données officielle des conventions collectives françaises, gérée par la DILA et accessible via l'API PISTE.

- **Licence Etalab**

Licence d'usage des données publiques françaises (version 2.0) qui autorise la libre réutilisation à condition de citer la source.

- **Minimum conventionnel**

Salaire plancher défini par la convention collective pour chaque niveau de classification. S'applique s'il est supérieur au SMIC.

- **NAF / APE**

Code de la Nomenclature d'Activités Française attribué par l'INSEE à chaque entreprise (5 caractères). Sert souvent à déterminer la convention applicable.

- **Période d'essai**

Phase initiale du contrat permettant à chaque partie de rompre sans formalité. Durée maximale fixée par la loi et la convention (Art. L. 1221-19).

- **Préavis**

Délai à respecter entre la notification de la rupture du contrat et son terme effectif. Variable selon le motif et l'ancienneté.

- **Prime d'ancienneté**

Complément de rémunération conventionnel calculé sur l'ancienneté du salarié dans l'entreprise ou la branche.

- **Salaire conventionnel**

Rémunération minimale due au salarié selon son coefficient et la convention applicable. Distinct du SMIC.

- **SMIC**

Salaire Minimum Interprofessionnel de Croissance. Plancher légal national, revalorisé au moins une fois par an (Art. L. 3231-1).