Ma-CCN.com

Convention collective — texte officiel à jour

Source directe : Légifrance / DILA

À JOUR
07 novembre 2026
Source officielle

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE

Convention collective nationale des agents de direction des organismes du régime général de sécurité sociale du 18 septembre 2018

IDENTIFIANT CONVENTION COLLECTIVE
Annuaire officiel des conventions collectives françaises

IDCC 3232

TEXTE DE BASE EN VIGUEUR
Texte de base : Convention collective nationale des agents de direction des organismes du régime général de sécurité sociale du 18 septembre 2018

DERNIER AVENANT SALAIRES
Avenant du 10 février 2026 relatif à la situation de double résidence pour l'année 2026

RÉFÉRENCE LÉGIFRANCE
KALICONT000039800704

URL OFFICIELLE
https://www.legifrance.gouv.fr/conv_coll/id/KALICONT000039800704

DOCUMENT GÉNÉRÉ LE
7 novembre 2026 à 06:04

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.

Ma-CCN.com · Conventions collectives françaises · Données officielles

Sommaire

Texte de base

- Article 1er
- Article
- Article 2
- Article 3
- Article 4
- Article 23
- Article 24
- Article 21
- Article 22
- Article 25
- Article 26
- Article 27
- Article 28
- Article 6
- Article 7
- Article 5
- Article 9
- Article 8
- Article 12
- Article 13
- Article 14
- Article 10
- Article 11
- Article 16
- Article 17
- Article 18
- Article 19
- Article 20
- Article 15

Avenant salaires en vigueur

- Article 1er

Avenant : Protocole d'accord du 6 novembre 2018 relatif à la désignation du gestionnaire de l'épargne salariale

- Article 1er
- Article 2
- Article
- Article
- Article
- Article

Avenant : Protocole d'accord du 21 mars 2019 relatif à l'extension au personnel de direction des dispositions de l'avenant du 21 mars 2019 au protocole

- Article 1er
- Article 2
- Article

Avenant : Protocole d'accord du 23 avril 2019 relatif à la participation des organismes de sécurité sociale aux titres-restaurant

Article 1er
Article 2
Article
Avenant : Protocole d'accord du 23 avril 2019 relatif à l'intéressement des agents de direction des organismes du régime général de sécurité sociale
Article unique
Article
Article
Article
Article
Article
Article
Article
Article
Avenant : Protocole d'accord du 11 juillet 2019 relatif aux mesures de fin de carrière
Article unique
Avenant : Accord du 19 décembre 2019 relatif à la formation professionnelle
Article 1er
Article 2
Article
Avenant : Accord du 23 juin 2020 relatif à l'intéressement
Article 1er
Article 2
Article
Article
Article
Avenant : Accord du 23 juin 2020 étendant les dispositions de l'avenant du 23 juin 2020 relatif à l'intéressement dans les organismes du régime généra
Article unique
Avenant : Avenant du 23 juin 2020 au protocole d'accord du 13 février 2018 relatif à la mise en place d'un plan d'épargne pour la retraite collectif interer
Article unique
Article
Avenant : Accord du 15 juin 2021 relatif à l'intéressement
Article unique
Avenant : Protocole d'accord du 13 juillet 2021 étendant aux agents de direction les dispositions du protocole d'accord du 13 juillet 2021 relatif au déploi
Article 1er
Article 2
Article
Avenant : Protocole d'accord du 7 septembre 2021 étendant aux agents de direction les dispositions de l'avenant portant prorogation du protocole d'ac
Article 1er
Article 2
Article
Avenant : Protocole d'accord du 7 septembre 2021 étendant aux agents de direction les dispositions de l'avenant portant prorogation du protocole d'ac
Article 1er
Article 2
Article
Avenant : Protocole d'accord du 22 février 2022 étendant aux agents de direction les dispositions du protocole d'accord relatif à l'égalité professionnell
Article 1er
Article 2

Article
Avenant : Protocole d'accord du 22 février 2022 étendant aux agents de direction les dispositions du protocole d'accord relatif à l'aménagement des fin
Article 1er
Article 2
Article
Avenant : Protocole d'accord du 6 mai 2022 relatif au relèvement des coefficients maximums des niveaux de qualification
Article 1er
Article 2
Avenant : Protocole d'accord du 4 octobre 2022 étendant aux agents de direction les dispositions du protocole d'accord relatif à la rémunération
Article 1er
Article 2
Article
Avenant : Protocole d'accord du 11 octobre 2022 à l'accord du 19 décembre 2019 relatif à la formation professionnelle
Article 1er
Article 2
Article
Avenant : Protocole d'accord du 10 novembre 2022 à l'accord du 30 décembre 2013 relatif aux garanties conventionnelles apportées dans le cadre de l'
Article 1er
Article 2
Avenant : Protocole d'accord du 11 juillet 2022 relatif au travail à distance
Article 1er
Article 2
Article
Avenant : Accord du 21 juin 2023 étendant aux agents de direction les dispositions du protocole d'accord du 21 juin 2023 relatif à l'intéressement
Article 1er
Article 2
Article
Article
Article
Article
Article
Article
Article
Article
Article
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
Avenant : Accord du 27 février 2024 relatif à la participation aux titres restaurant
Article 1er
Article 2
Article
Avenant : Protocole d'accord du 11 avril 2024 relatif à la gestion de l'épargne salariale
Article 1er

Article 2
Article
Article
Article
Article
Article
Avenant : Protocole d'accord du 23 avril 2024 relatif au régime complémentaire de couverture des frais de santé et au régime de prévoyance
Article 1er
Article 2
Article
Avenant : Protocole d'accord du 22 mai 2024 au protocole d'accord du 13 juillet 2021 relatif au déploiement d'un dispositif de soutien aux salariés proch
Article 1er
Article 2
Article
Avenant : Protocole d'accord du 22 mai 2024 au protocole d'accord 13 décembre 2021 relatif au déploiement d'un dispositif de soutien aux salariés proc
Article 1er
Article 2
Article
Avenant : Accord du 20 juin 2025 étendant aux agents de direction les dispositions du protocole d'accord du 21 juin 2023 relatif à l'intéressement
Article unique
Avenant : Protocole d'accord du 20 juin 2025 relatif à l'extension aux agents de direction de l'accord de désignation de la filière professionnelle pour le
Article 1er
Article 2
Article
Avenant : Protocole d'accord du 30 septembre 2025 étendant aux agents de direction les dispositions du protocole d'accord du 13 juillet 2021 relatif au
Article
Article 1er
Article 2
Avenant : Protocole d'accord du 30 septembre 2025 étendant aux agents de direction les dispositions du protocole d'accord du 13 juillet 2021 relatif au
Article 1er
Article 2
Article
Avenant : Avenant du 17 février 2026 portant prorogation de l'accord du 22 février 2022 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les homme
Article 1er
Article 2
Article
Avenant : Avenant du 17 février 2026 portant prorogation de l'accord du 22 février 2022 relatif à la diversité et à l'égalité des chances
Article 1er
Article 2
Article
Avenant : Protocole d'accord du 10 mars 2026 étendant aux agents de direction les dispositions de l'accord de méthode relatif à la sélection du ou des c
Article 1er
Article 2
Article
Avenant : Protocole d'accord du 30 avril 2026 étendant aux agents de direction l'avenant du 30 avril 2026 au protocole d'accord du 12 août 2008 relatif
Article 1er
Article 2

Avenant : Protocole d'accord du 27 mai 2026 étendant aux agents de direction les dispositions du protocole d'accord du 27 mai 2026 relatif au dispositi

Article 1er .

Article 2 .

Article .

Avenant salaires : Avenant du 22 février 2022 relatif à la situation de double résidence (art. 9.3 de la convention) .

Article 1er .

Avenant salaires : Avenant du 14 février 2023 à l'avenant du 19 décembre 1974 relatif au montant, aux conditions d'attribution et de remboursement des

Article 1er .

Article 2 .

Avenant salaires : Avenant du 31 janvier 2024 relatif au montant, aux conditions d'attribution et de remboursement des prêts accordés aux agents de dir

Article 1er .

Article 2 .

Avenant salaires : Avenant du 31 janvier 2025 relatif au montant, aux conditions d'attribution et de remboursement des prêts accordés aux agents de dir

Article 1er .

Article 2 .

Avenant salaires : Avenant du 10 février 2026 relatif au montant, aux conditions d'attribution et de remboursement des prêts accordés aux agents de dir

Article 1er .

Article 2 .

Lexique .

SECTION 1

Texte de base

Texte de base : Convention collective nationale des agents de direction des organismes du régime général de sécurité sociale du 18 septembre 2018

ART. 1er

La présente convention collective règle les rapports entre les organismes du régime général de sécurité sociale visés par l'article R. 111-1.1° du code de la sécurité sociale et leur personnel de direction.

On entend pour l'application du présent texte par personnel de direction, les salariés occupant les emplois définis par l'article R. 123-48 du code de la sécurité sociale et les agents comptables.

Sauf mention spécifique, les dispositions du présent texte s'appliquent à l'ensemble des agents de direction du régime général : directeurs, agents comptables, directeurs adjoints et sous directeurs.

ART.

Les agents de direction des organismes du régime général de sécurité sociale sont les directeurs, agents comptables, directeurs adjoints et sous directeurs. Dans le cadre de leurs missions, ils assurent le pilotage stratégique des branches et des organismes et veillent à l'atteinte des objectifs de performance du service public, dans le respect des dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles et des orientations des politiques d'organisme, de branche et interbranches. Ils sont porteurs des ambitions du régime général de sécurité sociale et accompagnent le changement auprès de leurs collaborateurs.

La situation des agents de direction du régime général est régie tant par des dispositions du code de la sécurité sociale que par des dispositions conventionnelles. Ces dernières étaient fixées par la convention collective du 25 juin 1968.

Les partenaires sociaux ont souhaité réviser ses termes afin d'adapter les textes conventionnels aux transformations des conditions d'exercice des fonctions d'agent de direction et notamment tenir compte des évolutions légales et réglementaires du code du travail et du code de la sécurité sociale.

Les dispositions relatives à l'accompagnement de la mobilité des agents de direction ont été améliorées afin d'en faciliter l'exercice tout au long de leur carrière.

ART. 2

Toute vacance d'un poste d'agent de direction, qu'elle résulte du départ de son titulaire ou d'une modification de l'organigramme entraînant la création d'un poste doit obligatoirement donner lieu à appel à candidature dans les meilleurs délais dans la bourse des emplois de l'UCANSS.

ART. 3

Les personnels de direction reçoivent, à titre provisoire, la rémunération attachée à l'emploi occupé par eux à dater de leur prise de fonction, jusqu'à ce qu'il ait été statué sur leur agrément. L'agrément définitif permet la titularisation.

Dans l'attente de l'agrément ministériel, le poste occupé antérieurement par l'intéressé sera réservé, et ne pourra être pourvu qu'à titre provisoire.

Pendant cette période, l'agent de direction peut demander à retrouver ses fonctions antérieures.

Dans le cas de refus d'agrément, l'intéressé retrouve immédiatement ses fonctions antérieures.

ART. 4

Le présent article vise à définir le cadre conventionnel de la désignation à titre intérimaire, par le directeur de l'organisme, d'un directeur adjoint ou d'un sous-directeur qui peut se présenter dans deux cas de figure :
– celui de l'absence temporaire du titulaire du poste ;
– celui de la vacance du poste en l'attente de la désignation du futur titulaire.

En cas d'absence temporaire du titulaire du poste, l'intérim prend fin au plus tard à la date de reprise du salarié absent.

L'intérimaire choisi fait l'objet d'une nomination par le directeur. Le choix de l'intérimaire doit s'effectuer par priorité :
– parmi les agents de direction présents dans l'organisme ;
– à défaut, parmi les agents de direction des autres organismes ;
– à défaut, parmi les cadres inscrits sur la liste d'aptitude ;
– à défaut, parmi les cadres de l'organisme ne remplissant pas cette condition.

Conformément à l'article 3 de la présente convention collective, le salarié perçoit la rémunération attachée à l'emploi dont il effectue l'intérim dès sa prise de fonction. Le cadre qui réalise l'intérim d'un agent de direction bénéficie des dispositions de la présente convention collective durant la période concernée.

À l'issue de la période d'intérim, une évaluation du salarié est effectuée et annexée au compte rendu de l'entretien annuel suivant.

L'exercice des fonctions par intérim et leur évaluation sont inscrits dans le cursus de carrière du salarié concerné.

ART. 23

Les parties signataires reconnaissent formellement la pleine liberté d'opinion, ainsi que le droit pour les agents de direction d'adhérer librement et d'appartenir à un syndicat professionnel ainsi que d'y militer conformément aux dispositions du code du travail.

Des congés payés, exceptionnels, de courte durée sont accordés pour l'exercice du mandat syndical, dans le cadre des instances syndicales statutaires, ou pour la participation aux réunions corporatives de sécurité sociale. Ils ne peuvent avoir comme conséquence de réduire la durée des congés annuels.

Par ailleurs, le personnel de direction bénéficie des dispositions du protocole d'accord du 1er février 2008 relatif à l'exercice du droit syndical.

Les organismes s'engagent à ne pas prendre en considération le fait d'appartenir ou de ne pas appartenir à une organisation syndicale pour arrêter leurs décisions en ce qui concerne notamment le recrutement, l'organisation du travail, la formation professionnelle, l'évolution professionnelle, la rémunération et l'octroi d'avantages sociaux, ainsi que les mesures disciplinaires.

ART. 24

Les agents de direction bénéficient, au même titre que les autres catégories du personnel des organismes, des dispositions légales et réglementaires relatives à la représentation du personnel.

ART. 21

L'agent de direction poursuivi en justice pour des faits liés à l'exercice de son activité bénéficie de la prise en charge par son organisme employeur de ses frais de défense. Lorsque l'agent de direction est condamné en raison d'une faute personnelle et qu'elle se révèle détachable de l'exercice de son activité, les frais de défense sont remboursés par l'agent de direction.

ART. 22

En cas de décès d'un agent de direction, la veuve, le veuf, la concubine ou le concubin, le ou la partenaire de Pacs, l'orphelin, l'orpheline 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.

Lorsqu'il a connaissance de l'existence d'un des bénéficiaires listés à l'alinéa précédent, l'organisme veille à l'informer des présentes dispositions.

ART. 25

25.1. Attributions de la commission paritaire nationale d'interprétation

La commission paritaire nationale d'interprétation a pour objet de veiller à une exacte application des textes conventionnels applicables aux agents de direction du régime général de sécurité sociale.

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

Cet examen ne vise en aucune façon les cas individuels.

25.2. Composition et saisine

La commission paritaire nationale d'interprétation est constituée de deux collèges :
– un collège salarié constitué à raison de deux représentants par organisation syndicale représentative dans le champ de la convention collective des agents de direction du régime général de sécurité sociale, chaque représentant disposant d'une voix ;
– un collège employeur composé du directeur de l'UCANSS ou de son représentant, de collaborateurs, ainsi que, le cas échéant, de représentants des caisses nationales. Le nombre de membres du collège employeur ne peut excéder celui des représentants des organisations syndicales. Le collège employeur dispose du même nombre de voix que l'ensemble des syndicats participant à la réunion de la commission d'interprétation.

25.3. Saisine

La commission est saisie à l'initiative du directeur de l'UCANSS ou d'une organisation syndicale représentative dans le champ de la convention collective des agents de direction du régime général de sécurité sociale.

La saisine s'effectue par courrier motivé adressé à l'UCANSS qui assure le secrétariat administratif de la commission. Elle mentionne obligatoirement les articles conventionnels sur lesquels l'interprétation de la commission est demandée.

25.4. Fonctionnement

La commission paritaire nationale d'interprétation se tient à l'UCANSS.

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.

Un exemplaire de l'avis est adressé dans le mois suivant la date à laquelle il a été pris aux organisations syndicales représentatives dans le champ de la convention collective concernée. Parallèlement, il fait l'objet d'une diffusion à l'attention des organismes sur le site internet de l'UCANSS.

ART. 26

La présente convention collective se substitue, à compter de sa date d'entrée en vigueur, à la convention collective du 25 juin 1968 qui est abrogée.

Elle ne remet pas en cause les annexes, protocoles d'accord et avenants de cette convention concernant le personnel de direction.

Parallèlement, dès l'entrée en vigueur de la présente convention collective, toutes dispositions qui lui sont contraires sont de nul effet.

ART. 27

L'article 4.3 du protocole d'accord du 22 juillet 2005 relatif à la classification des emplois et au dispositif de rémunération des personnels de direction, intitulé « autres mesures d'accompagnement » est ainsi rédigé :

« Tout personnel de direction opérant une mobilité dans les conditions définies à l'article 4.1 bénéficie des dispositions de l'article 9 de la convention collective des agents de direction et agents comptables des organismes du régime général de sécurité sociale. »

ART. 28

La présente convention collective s'applique sous réserve de l'agrément prévu à l'article L. 123-2 du code de la sécurité sociale et ne vaut en aucun cas engagement unilatéral de l'employeur.

Elle est conclue pour une durée indéterminée.

Elle pourra être révisée ou dénoncée dans les conditions légales.

ART. 6

Le conseil ou le conseil d'administration peut autoriser, après avis conforme de l'organisme national concerné, le directeur ou l'agent comptable à accomplir une mission pour le compte d'une organisation internationale. Lorsqu'il s'agit d'un autre membre du personnel de direction, la décision est prise par le directeur.

Les périodes pendant lesquelles un agent de direction accomplit une mission telle que définie au premier alinéa sont considérées comme temps de travail normal. L'intéressé continue à percevoir pendant ces périodes l'intégralité de son traitement sous déduction des rémunérations reçues le cas échéant au titre de la mission qu'il accomplit.

ART. 7

Les personnels de direction peuvent, sur leur demande, et après avis conforme de la caisse nationale concernée, obtenir leur détachement dans un des organismes visés à l'article R. 111-1 du code de la sécurité sociale ou à l'École nationale supérieure de la sécurité sociale (EN3S), au centre des liaisons européennes et internationales de sécurité sociale (CLEISS), dans une institution visée aux titres II, III et IV du livre IX du code de la sécurité sociale, dans une administration publique ou 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'une collectivité d'outre-mer ou d'un pays étranger, dans une entreprise publique ou privée ou dans une association.

Avant de rendre son avis la caisse nationale s'assure de la compatibilité des responsabilités que l'agent de direction est appelé à exercer dans le cadre de son détachement avec celles exercées au sein du régime général au regard du risque de conflit d'intérêts.

La durée de la période de détachement est au maximum de 7 ans.

Durant la période de détachement, les dispositions de la convention collective ne sont pas applicables aux salariés en position de détachement sauf celles relatives aux avantages accordés aux membres de la famille d'un salarié décédé. Le salarié détaché peut également adhérer aux régimes complémentaires visés à l'article 14 de la présente convention collective.

Par ailleurs, au cours de la période de détachement, le salarié continue de bénéficier d'un entretien de carrière avec sa caisse nationale.

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

Outre les actes de candidature du salarié auprès des organismes ayant déclaré une vacance de poste, une demande de réintégration dans l'un des organismes du régime général est adressée à l'UCANSS, à l'organisme national ayant autorisé le détachement et à l'organisme employeur 6 mois au moins avant la fin de la période de détachement.

Quand la demande de réintégration a été faite dans les délais prescrits, dans l'attente d'une nouvelle fonction, l'agent de direction est mis à la disposition de l'organisme national ayant autorisé son détachement, qui lui attribue un poste d'un niveau de qualification et de rémunération au moins équivalent à celui qu'il tenait précédemment à son détachement.

Dans les 3 mois précédant sa réintégration, le salarié bénéficie d'un entretien de bilan, et de préparation de sa réintégration par la caisse nationale.

Il est tenu d'exercer les missions ou d'effectuer les travaux qui pourront lui être confiés et de présenter sa candidature aux postes d'agents de direction vacants, d'un coefficient au moins égal à celui qu'il avait avant ledit détachement.

Dans la mesure où les directeurs des agences régionales de santé sont nommés en conseil des ministres, le salarié de l'institution concerné bénéficie d'un droit au retour dans le régime général de sécurité sociale dans les conditions prévues par les dispositions du présent article. Dans ce cas, conformément à l'article 9 du protocole d'accord du 26 janvier 2010 relatif à la mise en place des agences régionales de santé, la durée de la période de détachement est portée au maximum à 8 ans et le délai de 6 mois pour adresser la demande de réintégration n'est pas requis.

Les périodes de détachement sont, lors de la réintégration du personnel de direction, assimilées à de la présence effective pour le calcul de l'ancienneté et prises en compte pour l'évaluation.

ART. 5

Les règles conventionnelles relatives à la classification et à la rémunération des agents de direction sont définies dans un accord spécifique.

ART. 9

9.1. Indemnité forfaitaire de mobilité

En cas de recrutement, à la suite d'une offre d'emploi à un poste de direction dans un autre organisme, le salarié bénéficie d'une indemnité forfaitaire de mobilité égale à 2 mois de la rémunération brute normale du nouvel emploi. Celle-ci est majorée :
– d'une indemnité forfaitaire égale à 1 mois de la rémunération brute normale du nouvel emploi, lorsque cette mobilité entraîne un déménagement rendu nécessaire par une augmentation d'au moins une heure de temps ou 35 kilomètres du trajet aller-retour entre le domicile et le lieu habituel de travail, appréciée sur une base objective (site internet de simulation de kilométrage routier) ;
– d'une indemnité forfaitaire égale à 1 mois de la rémunération brute normale lorsque la mobilité s'effectue d'un organisme de province vers un organisme d'Île-de-France ;
– d'une indemnité forfaitaire égale à 1 demi-mois de la rémunération brute normale en cas de mobilité inter branche ;
– d'une indemnité forfaitaire égale à 1 demi-mois de la rémunération brute normale en cas de mobilité d'un organisme local vers un organisme national et inversement.

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

Ces majorations sont cumulables dès lors que les conditions de chacune d'entre elles sont remplies.

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

Cette indemnité, calculée dans les conditions ci-dessus, est versée par l'organisme preneur dès la prise de fonction. Elle est définitivement acquise une fois l'agrément obtenu.

En outre, une fois la mobilité réalisée, les personnels de direction ne peuvent obtenir une nouvelle application des avantages définis au présent article 9, à l'occasion d'une mobilité ultérieure, que s'ils ont occupé leur fonction pendant une durée minimale de 3 ans. Ce délai n'est pas applicable dans la situation visée à l'article 15 de la présente convention collective ainsi qu'en cas de suppression de poste liée à une restructuration du réseau.

9.2. Aides au changement de domicile

En cas de mobilité entraînant un déménagement, telle que définie au premier tiret de l'article 9.1, le salarié bénéficie :
– d'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 le changement d'organisme ;
– du remboursement de 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) pour l'agent de direction et son conjoint ou situation assimilée. Le déplacement des enfants à charge pourra être pris en compte lorsque les obligations familiales le justifieront ;
– de la prise en charge des frais d'agence afférents à la location, ou à l'achat, de la nouvelle résidence sur présentation de facture, à concurrence d'un montant maximum de 1 500 €.
– de 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 ainsi que la prise en charge d'une offre de conseil et de service, développée au niveau national, portant sur la recherche d'un logement et la prise en charge des formalités administratives et scolaires liées à la nouvelle installation.
– du remboursement pour l'agent de direction et sa famille (conjoint ou situation assimilée et enfants à charge) des frais de transport dans les conditions de l'article 3 du protocole d'accord du 23 juillet 2015.
– de la prise en charge intégrale des frais de déménagement s'effectue dans les conditions suivantes : l'agent de direction présente préalablement au remboursement trois devis à l'organisme preneur, qui lui notifie par écrit son accord sur le devis le plus économique. Le remboursement s'effectue sur présentation d'une facture détaillée et acquittée.

Les remboursements et prises en charge listés ci-dessus sont à la charge du nouvel organisme employeur.

En cas de refus d'agrément ministériel, l'agent de direction a droit au remboursement de ses frais de retour à son ancien domicile dans les conditions supra.

9.3. Situation de double résidence

En cas de double résidence liée à la mobilité telle que définie au premier tiret de l'article 9.1, lorsque pour des raisons légitimes, le déménagement est postérieur à la prise de fonction, le salarié bénéficie, sur justificatifs, du remboursement par l'organisme preneur, pendant une période ne pouvant excéder 36 mois des frais d'hébergement réellement engagés dans la limite de :
– 1 000 € par mois lorsque l'hébergement se situe à Paris ou dans un département limitrophe ;
– 800 € par mois quand l'hébergement se situe dans une unité urbaine au sens de l'Insee dont la population est supérieure à 400 000 habitants, ou dont la ville principale est préfecture de région ;
– 500 € par mois dans les autres cas.

Ces montants sont majorés de 50 € par enfant à charge résidant avec l'agent de direction concerné.

Ils sont revalorisés au 1er janvier de chaque année en fonction du taux d'évolution annuelle constaté de l'indice Insee de référence des loyers.

En métropole, l'intéressé bénéficie également du remboursement des frais de déplacement à raison d'un transport hebdomadaire, lorsque le déménagement de la famille est postérieur au sien.

L'agent de direction qui, remplissant les conditions fixées au premier tiret de l'article 9.1, ne change pas d'habitation principale et n'opte pas pour une double résidence, peut bénéficier pendant une durée de 12 mois de la prise en charge par l'employeur d'un abonnement à un mode de transport en commun correspondant au trajet entre son domicile et son nouveau lieu de travail.

9.4. Insertion professionnelle du conjoint ou assimilé

En cas de mobilité entraînant un déménagement, le salarié concerné bénéficie, le cas échéant, de l'engagement de faciliter l'insertion professionnelle de son conjoint ou assimilé dans la région d'accueil. Dans cette perspective :
– les caisses nationales étudient, avec le concours des organismes de la région considérée, les possibilités de reclassement au sein du régime général. Si le conjoint ou assimilé fait acte de candidature à un emploi dans l'institution les organismes ont l'obligation de recevoir le candidat.
– lorsque le conjoint ou assimilé est lui-même salarié de l'institution, s'il n'a pas trouvé de poste dans les 12 mois suivant la mobilité, les caisses nationales s'engagent à lui proposer une mission ou, s'il est agent de direction, une intégration au corps de mission.

En outre, une prise en charge d'un bilan de carrière et plus globalement une assistance à la recherche d'emploi (prestations d'outplacement) sont également proposées.

ART. 8

Les agents de direction bénéficient des dispositions légales et conventionnelles relatives à la formation professionnelle dans les mêmes conditions que les salariés relevant de la convention collective des employés et cadres du régime général de sécurité sociale.

Les personnels de direction sont invités à suivre régulièrement des formations relatives aux politiques publiques en matière de protection sociale, ou des formations leur permettant de développer ou de consolider les compétences liées à leur fonction. La CPNEFP du régime général veille à la prise en compte des besoins spécifiques des agents de direction dans la définition des priorités annuelles de financement de la formation.

ART. 12

Les personnels de direction bénéficient des dispositions relatives à la maladie et aux accidents du travail dans les mêmes conditions que celles en vigueur pour les employés et cadres relevant de la convention collective du 8 février 1957.

Dans tous les cas prévus par l'alinéa ci-dessus, les prestations en espèces viennent en déduction des salaires payés.

En outre, une retenue est effectuée de façon à ramener la rémunération totale à ce qu'elle aurait été pour une période de travail correspondante. Le montant de cette retenue est versé au fonds de solidarité des régimes instauré par l'accord établissant un régime complémentaire de couverture des frais de santé au profit des salariés des organismes de sécurité sociale.

À l'issue des périodes d'arrêt de travail, la réintégration du salarié est de droit dans l'organisme, dans son emploi ou un emploi d'un niveau de qualification et de rémunération au moins équivalent à celui qu'il occupait précédemment.

ART. 13

Les personnels de direction bénéficient des dispositions conventionnelles relatives au congé de maternité, au congé de paternité et au congé d'adoption en vigueur pour le personnel des organismes de sécurité sociale relevant de la convention collective du 8 février 1957.

ART. 14

Les personnels de direction bénéficient des dispositions relatives au régime complémentaire de frais de santé et au régime de prévoyance applicables au personnel des organismes de sécurité sociale et de leurs établissements.

Les personnels de direction présentant un état d'invalidité sont pris en charge par le régime de prévoyance.

Les agents de direction du régime général nommés à un poste de directeur général d'une Agence régionale de santé continuent de bénéficier du régime de prévoyance applicable au personnel des organismes de sécurité sociale, nonobstant la nature de leur contrat de travail.

ART. 10

Les personnels de direction bénéficient des dispositions relatives aux congés applicables aux salariés relevant de la convention collective du 8 février 1957.

ART. 11

Les agents de direction peuvent bénéficier, compte tenu des nécessités du service, de congés sans solde d'une durée maximum de 1 an.

Dans la limite du délai ci-dessus, ils restent inscrits à l'effectif du personnel de leur organisme d'origine. Ils seront, à leur demande, réintégrés de plein droit dans ledit organisme sur un emploi d'un niveau de qualification et de rémunération au moins équivalent à celui qu'ils occupaient précédemment.

La décision tendant à attribuer un congé sans solde est prise par le conseil ou le conseil d'administration, après avis conforme de l'organisme national concerné, en ce qui concerne le directeur et l'agent comptable, l'avis du directeur étant recueilli dans ce dernier cas. En ce qui concerne les autres membres du personnel de direction, la décision est prise par le directeur.

Durant la période de congé sans solde, les dispositions de la convention collective ne sont pas applicables au salarié sauf celles relatives aux avantages accordés aux membres de la famille d'un salarié décédé. Le salarié détaché peut également adhérer aux régimes complémentaires visés à l'article 14 de la présente convention collective.

ART. 16

En cas de rupture du contrat de travail, le préavis est fixé comme suit :
– pour l'organisme employeur : 6 mois,
– pour le salarié démissionnaire : 3 mois.

Outre ce délai-congé, tout agent de direction licencié, pour quelque cause que ce soit, à l'exclusion des cas prévus à l'article 17, recevra une indemnité égale à 1 mois de salaire (calculée sur la base du coefficient et de la valeur du point en vigueur le dernier mois d'activité) par année d'ancienneté, calculée selon les modalités de l'article 30 de la convention collective du 8 février 1957, avec un maximum de 18 mois de salaire.

ART. 17

17.1. Échelle des sanctions disciplinaires

En cas de faute dans l'exercice de leurs fonctions, les agents de direction peuvent faire l'objet, à l'exclusion de toute amende ou pénalité, de l'une des mesures disciplinaires suivantes :
– lettre d'observation,
– rétrogradation,
– licenciement.

17.2. Procédure disciplinaire applicable aux agents de direction autres que le directeur ou l'agent comptable

Conformément aux dispositions du code du travail, lorsque le directeur envisage d'engager une procédure disciplinaire à l'encontre d'un agent de direction autre que l'agent comptable, il doit, préalablement à toute décision, convoquer l'intéressé à un entretien préalable.

En cas de faute susceptible d'entraîner le licenciement, une mesure conservatoire de mise à pied à effet immédiat avec maintien de la rémunération peut être prise.

En présence d'une faute grave, ou lourde, la rémunération n'est pas maintenue pendant cette durée.

La mise à pied à titre conservatoire prend automatiquement fin au jour de la notification de la sanction.

Quand la sanction envisagée consiste en une rétrogradation ou un licenciement, le directeur saisit la commission prévue par l'article R. 123-51 du code de la sécurité sociale après l'entretien préalable.

Il prend sa décision au vu de l'avis rendu par cette instance, et la notifie à l'agent de direction concerné.

Lorsque la commission de discipline estime qu'il n'existe pas de faute justifiant un licenciement, l'agent de direction licencié a droit à l'indemnité conventionnelle de licenciement prévue à l'article 16.

L'autorité de tutelle est tenue informée de toute procédure engagée.

17.3. Procédure disciplinaire applicable au directeur et à l'agent comptable

Conformément aux dispositions du code du travail, lorsque le conseil ou le conseil d'administration envisage d'engager une procédure disciplinaire à l'encontre du directeur ou de l'agent comptable, il doit, préalablement à toute décision, convoquer l'intéressé à un entretien préalable.

Cet entretien est mené par un ou des membres du conseil ou du conseil d'administration mandatés à cet effet.

Sous réserve des dispositions de l'article 19, cet entretien a lieu hors de la présence des salariés de la caisse, sauf celle du directeur s'il s'agit de l'agent comptable.

Lorsque le conseil ou le conseil d'administration décide l'envoi d'une lettre d'observation, le projet de lettre est soumis au conseil ou au conseil d'administration par son président.

L'examen de ce projet doit figurer explicitement à l'ordre du jour du conseil ou du conseil d'administration.

Lorsque à l'issue de l'entretien préalable une sanction tendant à la rétrogradation ou au licenciement est envisagée, l'avis de l'organisme national de rattachement doit être recueilli avant toute décision. Si, après avoir pris connaissance de l'avis de l'organisme national, le conseil ou le conseil d'administration estime qu'une sanction mentionnée ci-dessus est nécessaire, il saisit la commission prévue par l'article R. 123-51 du code de la sécurité sociale d'une proposition motivée, dans laquelle il fixe l'importance de la sanction qui lui paraît correspondre à la faute commise.

Le conseil ou le conseil d'administration prend sa décision à l'issue de cette procédure.

S'il décide d'une sanction, celle-ci doit être motivée et notifiée à l'agent de direction concerné.

Lorsque la commission de discipline estime qu'il n'existe pas de faute justifiant un licenciement, le directeur ou l'agent comptable licencié a droit à l'indemnité conventionnelle de licenciement prévue à l'article 16.

En cas de faute susceptible d'entraîner le licenciement, une mesure conservatoire de mise à pied à effet immédiat avec maintien de la rémunération peut être prise.

En présence d'une faute grave, ou lourde, la rémunération n'est pas maintenue pendant cette durée.

La mise à pied à titre conservatoire prend automatiquement fin au jour de la notification de la sanction.

L'autorité de tutelle est tenue informée de toute procédure engagée.

ART. 18

En cas de licenciement pour un motif autre que disciplinaire, les agents de direction bénéficient des dispositions et garanties du code du travail. La procédure est conduite dans les conditions posées à l'article 17 à l'exception de la saisine de la commission instaurée par l'article R. 123-51 du code de la sécurité sociale.

ART. 19

Dans tous les cas prévus aux articles 17 et 18, lors de l'entretien préalable, l'agent de direction a la possibilité de se faire assister par une personne de son choix appartenant au personnel de l'organisme. Il peut également faire appel à un salarié d'un autre organisme du régime général de sécurité sociale, y compris un représentant syndical.

Lorsque l'agent de direction choisit de se faire assister par une personne extérieure à l'organisme, les éventuels frais de déplacement de cette dernière sont pris en charge par l'organisme employeur ayant engagé la procédure.

ART. 20

Lorsque les intéressés font valoir leurs droits à la retraite, ils doivent faire part de leur décision 6 mois avant la date prévue de cessation d'activité.

À leur départ, les agents de direction ont droit aux congés payés proportionnellement aux mois écoulés depuis le 1er juin précédant la date de leur départ.

En outre, le salarié, 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 salaire mensuel, selon la formule suivante :
(Dernière rémunération mensuelle × Nombre de mois correspondant à la structure annuelle salariale en vigueur)/4

ART. 15

Conformément aux dispositions de l'article R. 217-11 du code de la sécurité sociale, les directeurs des organismes nationaux peuvent décider, pour un motif autre que disciplinaire, de mettre fin aux fonctions d'un directeur ou d'un agent comptable d'un organisme.

L'intéressé demeure salarié de son organisme. Il conserve le titre de directeur ou d'agent comptable sans pouvoir exercer les prérogatives attachées à ces fonctions dans son organisme. Il est placé sous l'autorité hiérarchique du directeur de l'organisme qui a la qualité d'employeur.

Jusqu'à son reclassement dans un organisme de sécurité sociale, et avec son accord, il est rattaché, pour sa gestion, et pour son activité, à l'organisme national.

Durant cette période, qui ne saurait excéder 6 mois renouvelables une fois, l'organisme national lui présente au moins trois offres de reclassement, et recherche conjointement avec lui des solutions d'accompagnement à la prise de nouvelles fonctions. Des solutions de travail à distance sont aussi recherchées.

Si à l'issue de ce délai aucune solution de reclassement n'a été trouvée ou acceptée, l'intéressé est intégré dans les effectifs de l'organisme national sur un emploi d'un niveau de qualification et de rémunération au moins équivalent à celui qu'il occupait précédemment.

En cas d'acceptation de reclassement y compris dans la caisse nationale, le salarié bénéficie des dispositions relatives à la mobilité. L'exercice des fonctions pendant une durée minimale de 3 ans n'est pas alors requise.

SECTION 2

Avenant salaires en vigueur

Avenant du 10 février 2026 relatif à la situation de double résidence pour l'année 2026

ART. 1er

En application de l'article 9.3 « Situation de double résidence » de la convention collective nationale de travail du 18 septembre 2018 des agents de direction des organismes du régime général de sécurité sociale et compte tenu de l'évolution constatée de l'indice Insee « Indice de référence des loyers », le montant est porté à compter du 1er janvier 2026 à :
– 1 089,94 € par mois lorsque l'hébergement se situe à Paris ou dans un département limitrophe ;
– 871,95 € par mois quand l'hébergement se situe dans une unité urbaine au sens de l'Insee dont la population est supérieure à 400 000 habitants, ou dont la ville principale est préfecture de région ;
– 544,97 € par mois dans les autres cas.

Par ailleurs, le texte prévoit que ces montants sont majorés par enfant à charge résidant avec l'agent de direction concerné. Cette majoration est donc portée à 54,29 €.

SECTION 3

Avenant : Protocole d'accord du 6 novembre 2018 relatif à la désignation du gestionnaire de l'épargne salariale

Source officielle Légifrance

ART. 1er

Les dispositions du protocole d'accord relatif à la désignation du gestionnaire de l'épargne salariale pour les employés et cadres du 6 novembre 2018 sont applicables aux salariés relevant de la convention collective du 25 juin 1968.

ART. 2

Le changement de gestionnaire de l'épargne salariale implique un transfert collectif des avoirs des porteurs de parts. Le procès-verbal de transfert collectif figure en annexe I.

Les documents d'informations clés pour l'investisseur (DICI) des FCPE composant le PEI et le PERCO sont détaillés dans l'annexe II.

Pour la mise en place du PERCO une désensibilisation trimestrielle de la gestion pilotée est effectuée selon un processus qui est détaillé en annexe III.

ART.

À la suite de la signature du protocole d'accord du 13 février 2018 relatif à la mise en place d'un plan d'épargne pour la retraite collectif interentreprises, les parties signataires ont souhaité procéder à une étude afin de sélectionner le prestataire en charge de la gestion de ce dispositif.

Afin d'offrir aux salariés une meilleure lisibilité des dispositifs d'épargne salariale mis en place et de faciliter la gestion de ces dispositifs par les organismes, elles ont fait le choix de sélectionner un gestionnaire unique pour le plan d'épargne pour la retraite collectif interentreprises et le plan d'épargne interentreprises issu du protocole d'accord du 21 juin 2017.

ART.

Annexe I

Procès-verbal de transfert collectif

Suite à l'appel d'offres portant sur la gestion des dispositifs d'épargne salariale de l'UCANSS, la direction et les organisations syndicales soussignées, ont, d'un commun accord décidé de procéder à un changement de société de gestion et de teneur de comptes ainsi qu'au transfert de l'intégralité des avoirs des porteurs de parts au profit des nouveaux acteurs.

1. gestionnaires et acteurs du dispositif d'épargne salariale

Les avoirs sont actuellement détenus par Natixis investment managers international en tant que société de gestion, CACEIS Bank en tant que dépositaire et Natixis interépargne en tant que teneur de comptes conservateur de parts.

Suite au transfert, ces avoirs seront gérés par :

Sociétés de gestion :
Amundi Asset management, 90, boulevard Pasteur, 75015 Paris.
Humanis gestion d'actifs, 141, rue Paul-Vaillant-Couturier, 92246 Malakoff Cedex.

Dépositaire :
CACEIS Bank, 1-3, place Valhubert, 75013 PARIS.
BNP Paribas securities services, 9, rue du Débarcadère, 93500 Pantin.

Teneur de comptes conservateur de parts :
Amundi tenue de comptes, ayant son siège social au 90, boulevard Pasteur, 75015 Paris et dont l'adresse postale est 26956 Valence Cedex 9.

2. Transfert des avoirs

Après avoir pris connaissance de l'offre des groupes Amundi et Humanis et des caractéristiques des supports de placement, les signataires de l'accord du PEI de l'UCANSS ont décidé de transférer les avoirs des porteurs de parts salariés et anciens salariés issus du régime général de sécurité sociale affectés au PEI, selon les modalités suivantes :

FCPE d'origine	FCPE de destination
IMPACT ISR MONÉTAIRE	AMUNDI LABEL MONÉTAIRE ESR – F
Classification AMF : monétaire	Classification AMF : monétaire
Échelle de risque (SRRI) : 1/7	Échelle de risque (SRRI) : 1/7
Frais courants : 0,20 %	Frais courants : 0,21 %
(DICI en date du 1er octobre 2018)	(DICI en date du 2 juillet 2018)
IMPACT ISR RENDEMENT SOLIDAIRE	HUMANIS DIVERSIFIÉ DÉFENSIF
Classification AMF : – SOLIDAIRE – A	Classification AMF :
Échelle de risque (SRRI) : 3/7	Échelle de risque (SRRI) : 3/7
Frais courants : 0,73 %	Frais courants : 0,86 %
(DICI en date du 1er octobre 2018)	(DICI en date du 31 août 2018)
IMPACT ISR ÉQUILIBRE	AMUNDI LABEL ÉQUILIBRE ESR – F
Classification AMF : -	Classification AMF : -
Échelle de risque (SRRI) : 4/7	Échelle de risque (SRRI) : 4/7
Frais courants : 0,81 %	Frais courants : 0,45 %
(DICI en date du 1er octobre 2018)	(DICI en date du 30 avril 2018)
IMPACT ISR CROISSANCE	AMUNDI LABEL DYNAMIQUE ESR – F
Classification AMF : -	Classification AMF : -
Échelle de risque (SRRI) : 5/7	Échelle de risque (SRRI) : 5/7
Frais courants : 0,81 %	Frais courants : 0,60 %
(DICI en date du 1er octobre 2018)	(DICI en date du 30 avril 2018)

Les placements sont gérés par Amundi Asset management et Humanis gestion d'actifs. Leurs documents d'informations clefs (DICI) sont annexés au règlement du plan et sont visualisables et téléchargeables à partir du site Internet https://www.amundi-ee.com/epargnant et https://www.epsens.com/.

Les signataires du présent procès-verbal reconnaissent avoir pris connaissance de ces documents et avoir été informés des caractéristiques de placements proposés. Les signataires, après avoir examiné les prospectus des FCPE, acceptent les différences de tarification des frais de gestion entre les fonds d'origine et de destination.

L'UCANSS a organisé à cet effet une consultation auprès de ses signataires qui s'est tenue le 23 octobre 2018. Ces derniers ont rendu un avis favorable à l'issue cette consultation.

Le transfert sera effectué, sans frais, en liquidités. La durée d'indisponibilité des avoirs restant éventuellement à courir n'est pas remise en cause par cette opération de transfert. Les porteurs de parts pourront arbitrer à tout moment, tout ou partie de leurs avoirs entre les différents placements. Cette opération, qui pourra porter sur les avoirs indisponibles ou disponibles, sera sans incidence sur la durée d'indisponibilité restant éventuellement à courir.

ART.

Annexe II

Documents d'informations clés pour l'inverstisseur (DICI) des FCPE composant le PEI et le PERCO

(Documents non reproduits, consultables en ligne sur le site www.journal-officiel.gouv.fr, rubrique BO Convention collective.)

https://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2019/0042/boc_20190042_0000_0022.pdf

ART.

Annexe III

Processus de désensibilisation de la gestion pilotée

(Documents non reproduits, consultables en ligne sur le site www.journal-officiel.gouv.fr, rubrique BO Convention collective.)

https://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2019/0042/boc_20190042_0000_0022.pdf

SECTION 4

Avenant : Protocole d'accord du 21 mars 2019 relatif à l'extension au personnel de direction des dispositions de l'avenant du 21 mars 2019 au protocole d'accord du 7 janvier 1998 relatif au régime de prévoyance

Source officielle Légifrance

ART. 1er

Les dispositions de l'avenant du 21 mars 2019 au protocole d'accord du 7 janvier 1998 relatif au régime de prévoyance du personnel des organismes du régime général de sécurité sociale et de leurs établissements, 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, qui est conclu pour une durée indéterminée, 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.

ART.

Le présent accord vise à étendre le bénéfice des dispositions de l'avenant du 21 mars 2019 au protocole d'accord du 7 janvier 1998 relatif au régime de prévoyance du personnel des organismes du régime général de sécurité sociale et de leurs établissements, tel que conclu dans le champ d'application de la convention collective du 8 février 1957, au personnel relevant de la convention collective nationale de travail du 18 septembre 2018 des agents de direction des organismes du régime général de sécurité sociale.

SECTION 5

Avenant : Protocole d'accord du 23 avril 2019 relatif à la participation des organismes de sécurité sociale aux titres-restaurant

Source officielle Légifrance

ART. 1er

Les dispositions du protocole d'accord du 23 avril 2019, relatif à la participation des organismes de sécurité sociale aux titres-restaurant, tel que conclu dans le champ d'application de la convention collective nationale de travail 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, qui est conclu pour une durée indéterminée, 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.

ART.

Le présent accord fixe le montant de la participation patronale des organismes de sécurité sociale à l'acquisition des titres-restaurant au profit du personnel relevant de la convention collective nationale de travail du 18 septembre 2018 des agents de direction des organismes du régime général de sécurité sociale.

SECTION 6

Avenant : Protocole d'accord du 23 avril 2019 relatif à l'intéressement des agents de direction des organismes du régime général de sécurité sociale

Source officielle Légifrance

ART. **unique**

Les dispositions du protocole d'accord du 21 juin 2017 relatif à l'intéressement dans les organismes du régime général de sécurité sociale modifié par avenant du 11 juin 2019 sont applicables aux salariés relevant de la convention collective du 18 septembre 2018.

ART.

Annexe technique de l'accord intéressement

Branche famille

Année 2019

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

Les indicateurs associés à l'amélioration du service

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

Le délai moyen de démarche des bénéficiaires de minima sociaux dans un délai inférieur à 14 jours. La note affectée au calcul de la prime est dépendante du niveau atteint sur cet indicateur :

Taux	Note
> 17 jours	0
> 15,5 jours ≤ 17 jours	2
> 14 jours ≤ 15,5 jours	4
≤ 14 jours	5

Proportion des CAF ayant atteint la cible nationale de 17,5 jours qui devra être supérieure à 73 % :

Écart	Note
< 60 %	0
≥ 60 % < 65 %	2
≥ 65 % < 73 %	4
≥ 73 %	5

Taux de liquidation automatique : objectif de 22 %. La note affectée au calcul de la prime est dépendante du niveau atteint sur cet indicateur :

Taux	Note
< 19 %	0
≥ 19 % < 20,5 %	2
≥ 20,5 % < 22 %	4
≥ 22 %	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 233 368 contrôles pour l'année 2019. 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 310 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 2019 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 risque résiduel métier qui a été fixé à 1,35 % pour 2019. La note affectée au calcul de la prime est dépendante du niveau atteint sur cet indicateur :

Écart avec l'objectif	Note
> 0,15 point	0
> 0,05 point et ≤ 0,15 point	2
≤ 0,05 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 :
– mise en œuvre de la réforme de la prime d'activité en 2019 :
— intégration dans le système d'information ;
— adaptation des supports de gestion et des dispositifs de communication à destination des publics concernés, partenaires institutionnels et associatifs ;
— respect des échéances des paiements aux bénéficiaires.

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.

Indicateurs associés au métier

Trois indicateurs sont associés à l'objectif métier :
– déploiement de la version rénovée de monenfant.fr ;
– mise en œuvre du rendez-vous des droits avec un objectif de 250 000 rendez-vous en 2019 ;
– promotion de l'offre de service Aripa :
— faire connaître et valoriser l'ensemble de l'offre de service de l'Aripa : accès aux droits, recouvrement et délivrance des titres exécutoires ;
— renforcer le partenariat avec les autorités judiciaires et les partenaires de la médiation familiale ;
— valoriser le site internet Aripa.

Tableau de synthèse – pour la part nationale :

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

https://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2019/0042/boc_20190042_0000_0025.pdf

2.2 Indicateurs de la part locale d'intéressement

Pour les CAF, les unions immobilières et les fédérations

Les indicateurs associés à l'amélioration du service à l'allocataire

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

L'atteinte de l'objectif du délai moyen de démarche des prestations légales dans un délai inférieur fixé à chaque CAF pour 2019. La note affectée au calcul de la prime est dépendante du niveau atteint sur cet indicateur :

Taux	Note

< 80 %	0
≥ 80 % < 90 %	2
≥ 90 % < 100 %	4
≥ 100 %	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. Les premiers mois de l'année feront l'objet d'une neutralisation. La note affectée au calcul de la prime est dépendante du niveau atteint sur cet indicateur :

Taux	Note
< 75 %	0
≥ 75 % < 82 %	2
≥ 82 % < 87,5 %	4
≥ 87,5 %	5

L'atteinte de l'objectif du taux d'informations entrantes par voies dématérialisées hors partenaires qui a été fixé à chaque caisse pour 2019. La note affectée au calcul de la prime est dépendante du niveau atteint sur cet indicateur :

Taux	Note
< 75 %	0
≥ 75 % < 85 %	2
≥ 85 % < 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 « datamining sur pièces » qui a été fixé à chaque caisse en fonction de son niveau de risque pour l'année 2019. 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 2019. 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 2019. La note affectée au calcul de la prime est dépendante du niveau atteint sur cet indicateur :

Écart avec l'objectif	Note
Non atteinte de la médiane N – 1 et régression > 0,5	0
Non atteinte de la médiane N – 1 et régression ≤ 0,5	1
Non atteinte de la médiane N – 1 et progression < 0,5	2
Non atteinte de la médiane N – 1 et progression ≥ 0,5	3
Atteinte de la médiane N – 1 et régression	4
Atteinte de la médiane N – 1 et absence de régression	5

Faire une revue de processus pour le processus « Gérer les prestations légales et déléguées (PM21) » :
– compte rendu de la revue de processus ;
– plan d'actions associé.

L'atteinte de l'objectif « datamining métier (composante 2 de l'Odcf) qui a été fixé à chaque caisse pour l'année 2019. 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 2019. 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 ou médiane N – 1 dépassée de 1,5 point	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

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

L'établissement du schéma directeur local formalisant les orientations stratégiques RH nationales

Le taux de formation des agents. La note affectée au calcul de la prime est dépendante du niveau atteint sur cet indicateur.

Taux	Note
< 50 %	0
≥ 50 % < 53 %	1
≥ 53 % < 56 %	2
≥ 56 % < 58 %	3
≥ 58 % < 60 %	4
≥ 60 %	5

La qualité de la prévision budgétaire des prestations de service enfance 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 < 3,5 % en 2019. La note affectée au calcul de la prime est dépendante du niveau atteint sur cet indicateur :

Écart (prévision de juillet)	Note
≥ 5,5 %	0
< 5,5 % et ≥ 4,5 %	1
< 4,5 % et ≥ 3,5 %	3
< 3,5 %	5

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

La note totale correspond à la moyenne des écarts des prévisions de juillet et des prévisions d'octobre.

Le taux de régularisation des prestations de service enfance, 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 2019.

Indicateur associé au métier

Le taux de couverture de l'échelon intercommunal (Métropole, EPCI, Communauté Urbaine...) par des CTG. Chaque CAF, en lien avec la CNAF, a planifié, sur la période de la COG, une trajectoire annuelle afin que la branche atteigne l'objectif de 85 % de la population couverte par une CTG en fin de COG. L'évaluation de l'indicateur consistera à comparer par CAF le nombre d'habitants couverts par une CTG prévu en 2019 et celui réalisé.

Tableau de synthèse – pour les CAF :

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

https://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2019/0042/boc_20190042_0000_0025.pdf

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 de l'intéressement est basé sur la réalisation d'objectifs caractérisant :
– la performance moyenne du réseau des CAF de la région CDR ;
– la satisfaction des CAF par rapport au CDR ;
– la réalisation de la feuille de route.

Indicateur associé à la performance du réseau des CAF

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

Deux indicateurs associés à la qualité de service du centre de ressources

Le taux de réalisation de la feuille de route annuelle des centres de ressources. La note affectée au calcul de la prime est dépendante du niveau atteint sur cet indicateur :

Taux	Note
Supérieur ou égal à 80 %	5
Compris entre 60 et 79 %	4
Compris entre 50 et 59 %	3
Compris entre 40 et 49 %	2
Compris entre 30 et 39 %	1
Strictement < à 30 %	0

Le niveau de satisfaction des CAF sur l'offre de service de leur CDR. La note affectée au calcul de la prime est dépendante du niveau atteint sur cet indicateur :

Taux	Note
Satisfait et très satisfait	5
Moyennement satisfait	3
Peu ou pas satisfait	0

Tableau de synthèse - pour les CDR :

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

https://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2019/0042/boc_20190042_0000_0025.pdf

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 par le réseau des CAF qui doit être d'au moins 95 % (sur la base de la situation des bonnes pratiques obligatoires après évaluation). La note affectée au calcul de la prime est dépendante du niveau atteint sur cet indicateur :

Taux	Note
< 95 %	0
< 97 % et ≥ 95 %	3
< 99 % et ≥ 97 %	4
≥ 99 %	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 15 % du volume de saxo en stock entre le 31 décembre 2018 et le 31 décembre 2019. La note affectée au calcul de la prime est dépendante du niveau atteint sur cet indicateur.

Taux d'atteinte de l'objectif	Note
> – 10 %	0
≤ – 10 % et > – 12 %	2
≤ – 12 % et > – 15 %	4
≤ – 15 %	5

Le taux de disponibilité des applications (front office, back-office, API) : portail bénéficiaires. La note affectée au calcul de la prime est dépendante du niveau atteint sur cet indicateur.

Taux	Note
< 93,5 %	0
≥ 93,5 % – < 94,5 %	1
≥ 94,5 % – < 95,5 %	2
≥ 95,5 % – < 96,5 %	3
≥ 96,5 % – < 97,5 %	4
≥ 97,5 %	5

Tableau de synthèse – pour la CNAF :

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

https://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2019/0042/boc_20190042_0000_0025.pdf

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 = masse financière affectée à la PNI/ 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 maximum = masse financière réservée à la PLI/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 maximum × note de performance locale obtenue)/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)

ART.

Annexe technique de l'Institut 4.10

Exercice 2019

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.journal-officiel.gouv.fr, rubrique BO Convention collective.)

https://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2019/0042/boc_20190042_0000_0025.pdf

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) × 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) × 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) × 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) × 65 + 35.

3.3.2. Performance économique et sociale

Indicateur n° 5 : chiffre d'affaires de l'offre complémentaire et spécifique

Si la cible est atteinte (chiffre d'affaires de 250 k € ou plus sur l'exercice), l'indicateur est réalisé à 100 %. Le seuil de déclenchement est fixé à 150 k €, qui correspond à une réalisation de l'indicateur de 50 %.

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 : performance économique de l'institut

Si la cible est atteinte (réduction du déficit de 35 % ou plus), l'indicateur est réalisé à 100 %.

Le seuil de déclenchement est fixé à 20 %, qui correspond à une réalisation de l'indicateur de 50 %.

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) × 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 %.

ART.

Annexe technique de l'accord intéressement

Branche recouvrement

Année 2019

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 10 indicateurs représentatifs des grands axes de la convention d'objectifs et de gestion 2018-2022

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

https://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2019/0042/boc_20190042_0000_0025.pdf

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 :
– 9 indicateurs pour les URSSAF et la CCSSL ;
– 8 indicateurs pour les CGSS ;
– 7 indicateurs pour la CSS de Mayotte ;
– 7 indicateurs pour l'ACOSS.

2.2.1. Indicateurs de la part locale URSSAF et de la CCSSL (*) (**)

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

https://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2019/0042/boc_20190042_0000_0025.pdf

(*) 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.
(**) Pour la CCSS de Lozère, les dispositions décrites ne s'appliquent que pour la part recouvrement (voir paragraphe sur les dispositions particulières).

2.2.2. Indicateurs de la part locale des CGSS

Pour les CGSS, les dispositions décrites ne s'appliquent que pour la part recouvrement (voir paragraphe sur les dispositions particulières).

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

https://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2019/0042/boc_20190042_0000_0025.pdf

2.2.3. Indicateurs de la part locale de la CSS Mayotte

Pour la CSS, les dispositions décrites ne s'appliquent que pour la part recouvrement (voir paragraphe sur les dispositions particulières).

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

https://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2019/0042/boc_20190042_0000_0025.pdf

2.2.4. Indicateurs de la part locale ACOSS

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

https://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2019/0042/boc_20190042_0000_0025.pdf

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.

Montant national distribué = coefficient national de performance × 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 : (Valeur de l'indicateur – Seuil)/(Cible – 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.

Prime individuelle nationale = montant national distribué/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.

Masse locale d'intéressement = part locale de la masse nationale d'intéressement × [ETP éligibles (organisme)/ETP éligibles (branche)]

Chaque organisme reçoit un montant d'intéressement déterminé à partir du coefficient local de performance.

Montant local distribué = coefficient de performance local × 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 : (Valeur de l'indicateur – Seuil)/(Cible – 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.

Prime individuelle locale = montant local distribué/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.

Prime nationale (CGSS) = [prime nationale (retraite) × nombre d'agents (retraite) + prime nationale (maladie et AT) × nombre d'agents (maladie et AT) + prime nationale (recouvrement) × nombre d'agents (recouvrement)]/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.

Prime locale (CGSS) = [prime locale (retraite) × nombre d'agents (retraite) + prime locale (maladie et AT) × nombre d'agents (maladie et AT) + prime locale (recouvrement) × nombre d'agents (recouvrement)]/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.

Prime nationale (CCSS) = [prime nationale (famille) × nombre d'agents (famille) + prime nationale (maladie et AT) × nombre d'agents (maladie et AT) + prime nationale (recouvrement) × nombre d'agents (recouvrement)]/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.

Prime locale (CCSS) = [prime locale (famille) × nombre d'agents (famille) + prime locale (maladie et AT) × nombre d'agents (maladie et AT) + prime locale (recouvrement) × nombre d'agents (recouvrement)]/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.

ART.

Annexe technique de la branche retraite

Intéressement 2019

1. Champ d'application de l'accord d'intéressement « branche retraite »

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 Île-de-France (CNAV en Île-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 Île-de-France (part locale)

La mesure de la performance de la branche retraite, des CARSAT, des CGSS et de la CNAV en Île-de-France s'effectue à l'aide des 21 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 I) :

Thème « Performance économique et sociale » (4 indicateurs)

1) Améliorer la productivité globale.
2) Réduire le coût de gestion.
3) Améliorer la performance sociale (taux de formation des collaborateurs).
4) Réduire la consommation d'énergie.

Thème « Qualité de service » (14 indicateurs)

5) Taux de dossiers droits propres déposés au moins 4 mois avant la date de point de départ de la retraite.
6) Taux de dossiers droits propres notifiés avant la date de point de départ de la retraite.
7) Taux de dossiers droits dérives notifiés dans les 4 mois suivant le dépôt de la demande.
8) Taux des réclamations traitées dans les délais.
9) Taux d'appels téléphoniques entrants aboutis (techniciens + SVI).
10) Taux de courriels traités dans les délais.
11) Nombre d'entretiens information retraite (EIR).
12) Taux de satisfaction globale des retraités.
13) Taux de satisfaction par mode de contact.
14) Ressenti de la réitération : nombre moyen de contacts par retraité (tous canaux).
15) Taux de demandes de retraite déposées en ligne.
16) Taux de demandes d'aides individuelles traitées en 40 jours maximum.
17) Déploiement des dispositifs en faveur de l'aménagement du logement individuel.
18) Développement de la reconnaissance réciproque des groupes iso-ressources (GIR) : taux de couverture.

Thème « Maîtrise des risques et lutte contre la fraude » (3 indicateurs)

19) Améliorer la qualité des dossiers mis en paiement (IQPR).
20) Montant des indus frauduleux et fautifs constatés.
21) 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 II) :
1) Accroître le taux d'accès des femmes à des postes d'encadrement supérieur.
2) Améliorer le taux de disponibilité des applications (back-office, front office, portail assurés).
3) Réduire le taux d'incidence financière (TIF).
4) Améliorer la productivité globale.
5) Réduire le coût unitaire.
6) Réduire les écarts de productivité entre caisses.
7) Réduire le ratio de surface utile nette par agent.
8) Optimiser la mutualisation des achats.
9) Améliorer les délais d'identification des assurés nés à l'étranger (SANDIA).

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 12 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 III) :
1) Taux de satisfaction globale des retraités.
2) Taux d'appels téléphoniques entrants aboutis (techniciens + SVI).
3) Taux de réclamations traitées dans les délais.
4) Taux de courriels traités dans les délais.
5) Taux de saisie des DADS au 31 juillet.
6) Taux de dossiers droits propres notifiés dans les 4 mois suivant le dépôt de la demande.
7) Taux de dossiers droits dérives notifiés dans les 4 mois suivant le dépôt de la demande.
8) Taux de demande d'aides individuelles traitées en 40 jours maximum.
9) Déploiement des dispositifs en faveur de l'aménagement du logement individuel (nombre de bénéficiaires).
10) Pourcentage des dossiers ASPA payés dans le mois suivant l'échéance due.
11) Taux d'évolution de la consommation d'énergie.
12) Taux de formation des collaborateurs.

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 21 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 940 points.

Le seuil de déclenchement de la participation est fixé à 50 % des points, soit 470 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)

.2.1. Pour les CARSATS, les CGSS, la CNAV en Île-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 Île-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 410 points.

Le seuil de déclenchement de la participation est fixé à 50 % des points, soit 205 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 ses activités régionales/nombre de points théoriques 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 ses activités nationales/nombre de points théoriques 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.

Annexe technique de l'accord intéressement UCANSS

Année 2019

1. Champ d'application

La présente annexe vise l'UNCASS.

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.

Les indicateurs de la part locale d'intéressement

Liste des indicateurs par thème avec mention des nouveaux indicateurs (en gras) et indicateurs supprimés (en rayé).

Tableau de synthèse :

(Tableaux non reproduits, consultables en ligne sur le site www.journal-officiel.gouv.fr, rubrique BO Convention collective.)

https://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2019/0042/boc_20190042_0000_0025.pdf

(à dupliquer selon les différentes catégories d'organismes entrant dans le champ d'application de l'annexe)

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.

ART.

Annexe I

Branche retraite : Intéressement 2019

Indicateurs et objectifs retenus pour la performance de la branche (part nationale) et la performance des CARSAT, des CGSS et de la CNAV en Île-de-France (part locale)

(Tableaux non reproduits, consultables en ligne sur le site www.journal-officiel.gouv.fr, rubrique BO Convention collective.)

https://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2019/0042/boc_20190042_0000_0025.pdf

ART.

Annexe II

Intéressement : indicateurs des missions nationales de la CNAV (part locale)

Année 2019

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

https://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2019/0042/boc_20190042_0000_0025.pdf

ART.

Annexe III

Branche retraite : intéressement 2019

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.journal-officiel.gouv.fr, rubrique BO Convention collective.)

https://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2019/0042/boc_20190042_0000_0025.pdf

SECTION 7

Avenant : Protocole d'accord du 11 juillet 2019 relatif aux mesures de fin de carrière

Source officielle Légifrance

ART. unique

Les dispositions du protocole d'accord du 11 juillet 2019 relatif aux mesures de fin de carrière sont applicables aux salariés relevant de la convention collective nationale de travail du 18 septembre 2018 des agents de direction des organismes du régime général de sécurité sociale.

SECTION 8

Avenant : Accord du 19 décembre 2019 relatif à la formation professionnelle

Source officielle Légifrance

ART. 1er

Les dispositions du protocole d'accord relatif aux conséquences de la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel sur la formation professionnelle des personnels des organismes du régime général de sécurité sociale sont applicables au personnel relevant des dispositions de la convention collective nationale de travail du 18 septembre 2018 des agents de direction des organismes du régime général de la sécurité sociale.

ART. 2

Le présent accord, qui est conclu pour une durée indéterminée, pourra être révisé ou dénoncé dans les conditions prévues par le code du travail.

Il sera déposé pour extension auprès du ministère chargé du travail, dans les conditions prévues par le code du travail.

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

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

ART.

Le présent accord vise à transposer dans le cadre conventionnel les orientations issues de la loi du 5 septembre 2018 qui a notamment supprimé le congé individuel de formation et tenu compte de la suppression du droit individuel à la formation. Il a notamment vocation à réaffirmer la politique de développement de la formation professionnelle continue en précisant son financement afin de maintenir un accès élevé à la formation des salariés et permettre ainsi aux organismes de répondre aux enjeux emplois-métiers-compétences au sein des réseaux. Il s'inscrit également dans les orientations de la loi du 5 septembre 2018 afin de renforcer le recours à l'alternance, la construction de parcours professionnels et l'élaboration de projets individuels d'évolution professionnelle.

Au sein du régime général de sécurité sociale, l'avenant du 23 octobre 2018 a prorogé jusqu'au 31 décembre 2019 la contribution conventionnelle supplémentaire de 0,15 % versée par les organismes. Par ailleurs, le protocole d'accord du 4 décembre 2018 a désigné la filière professionnelle pour le rattachement de la branche professionnelle à un opérateur de compétences (OPCO).

Les partenaires sociaux rappellent que les employeurs doivent veiller à un égal accès à la formation pour les femmes et pour les hommes et prévenir toute forme de discrimination dans la mise en œuvre de la politique de formation.

Par ailleurs, ils réaffirment l'importance de la prise en compte des enjeux de la formation professionnelle et rappellent leur attachement à l'accès des salariés aux différents dispositifs d'accompagnement et de formation existants.

Les opérateurs institutionnels que sont l'Institut 4.10 et l'École nationale supérieure de sécurité sociale constituent un véritable atout pour le régime général.

Les partenaires sociaux s'accordent sur l'importance de ces opérateurs pour accompagner au mieux les salariés de l'institution dans le maintien et l'évolution de leurs compétences et qualifications tout au long de leur vie professionnelle. La politique voulue par les partenaires sociaux a vocation à s'appuyer en priorité sur leurs offres, garante d'une proximité au bénéfice des salariés et de leurs employeurs.

SECTION 9

Avenant : Accord du 23 juin 2020 relatif à l'intéressement

Source officielle Légifrance

ART. 1er

Les dispositions du protocole d'accord du 23 juin 2020 relatif à l'intéressement dans les organismes du régime général de sécurité sociale sont applicables aux salariés relevant de la convention collective du 18 septembre 2018 des agents de direction des organismes du régime général de sécurité sociale.

ART. 2

Aux périodes visées à l'article 10 du protocole d'accord relatif à l'intéressement dans les organismes du régime général de sécurité sociale, considérées comme assimilées à des périodes de présence, est ajoutée l'absence au titre de l'article 25 de la convention collective nationale de travail du 18 septembre 2018 des agents de direction des organismes du régime général de sécurité sociale.

ART.

Annexe 1

Branche retraite : intéressement 2020

Indicateurs et objectifs retenus pour la performance de la branche (part nationale) et la performance des CARSAT, des CGSS et de la CNAV en Île-de-France (part locale)

(Tableau non reproduit, consultable en ligne sur le site Légifrance, rubrique Bulletins officiels des conventions collectives.)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/pdf/bocc?id=boc_20200041_0000_0024.pdf&isForGlobalBocc=false

ART.

Annexe 2

Intéressement : indicateurs des missions nationales de la CNAV (part locale) – Année 2020

(Tableau non reproduit, consultable en ligne sur le site Légifrance, rubrique Bulletins officiels des conventions collectives.)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/pdf/bocc?id=boc_20200041_0000_0024.pdf&isForGlobalBocc=false

ART.

Annexe 3

Branche retraite : intéressement 2020

Indicateurs retenus pour la mesure de la performance de la CSS de Mayotte (part locale)

(Tableau non reproduit, consultable en ligne sur le site Légifrance, rubrique Bulletins officiels des conventions collectives.)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/pdf/bocc?id=boc_20200041_0000_0024.pdf&isForGlobalBocc=false

Annexe technique de l'accord intéressement UCANSS

(Document non reproduit, consultable en ligne sur le site Légifrance, rubrique Bulletins officiels des conventions collectives.)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/pdf/bocc?id=boc_20200041_0000_0024.pdf&isForGlobalBocc=false

Annexe technique de l'accord intéressement branche famille

(Document non reproduit, consultable en ligne sur le site Légifrance, rubrique Bulletins officiels des conventions collectives.)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/pdf/bocc?id=boc_20200041_0000_0024.pdf&isForGlobalBocc=false

Annexe technique de l'institut 4.10

(Document non reproduit, consultable en ligne sur le site Légifrance, rubrique Bulletins officiels des conventions collectives.)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/pdf/bocc?id=boc_20200041_0000_0024.pdf&isForGlobalBocc=false

Annexe

(Document non reproduit, consultable en ligne sur le site Légifrance, rubrique Bulletins officiels des conventions collectives.)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/pdf/bocc?id=boc_20200041_0000_0024.pdf&isForGlobalBocc=false

Annexe technique de l'accord intéressement

Branche recouvrement

(Document non reproduit, consultable en ligne sur le site Légifrance, rubrique Bulletins officiels des conventions collectives.)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/pdf/bocc?id=boc_20200041_0000_0024.pdf&isForGlobalBocc=false

Annexe technique de la branche retraite

(Document non reproduit, consultable en ligne sur le site Légifrance, rubrique Bulletins officiels des conventions collectives.)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/pdf/bocc?id=boc_20200041_0000_0024.pdf&isForGlobalBocc=false

SECTION 10

Avenant : Accord du 23 juin 2020 étendant les dispositions de l'avenant du 23 juin 2020 relatif à l'intéressement dans les organismes du régime général

Source officielle Légifrance

ART. **unique**

Les dispositions de l'avenant du 23 juin 2020 au protocole d'accord relatif à l'intéressement dans les organismes du régime général de sécurité sociale sont applicables aux salariés relevant de la convention collective du 18 septembre 2018 des agents de direction des organismes du régime général de sécurité sociale.

SECTION 11

Avenant : Avenant du 23 juin 2020 au protocole d'accord du 13 février 2018 relatif à la mise en place d'un plan d'épargne pour la retraite collectif interentreprises (PERCO-I)

Source officielle Légifrance

ART. **unique**

Les dispositions de l'avenant du 23 juin 2020 au protocole d'accord du 13 février 2018 portant transformation du plan d'épargne pour la retraite collectif en plan d'épargne retraite collectif sont applicables aux salariés relevant de la convention collective du 18 septembre 2018 des agents de direction des organismes du régime général de sécurité sociale.

ART.

Les parties signataires souhaitent faire bénéficier le personnel des nouvelles dispositions du plan d'épargne retraite instaurée par la loi n° 2019-486 du 22 mai 2019 relative à la croissance et la transformation des entreprises (dite « Loi Pacte ») complétée notamment par l'ordonnance n° 2019-766 du 24 juillet 2019 portant réforme de l'épargne retraite.

Par conséquent, il est décidé de transformer le protocole d'accord relatif à la mise en place d'un plan d'épargne pour la retraite collectif interentreprises (PERCOI) conclu le 13 février 2018 en plan d'épargne retraite collectif interentreprises (PER COL-I).

SECTION 12

Avenant : Accord du 15 juin 2021 relatif à l'intéressement

Source officielle Légifrance

ART. **unique**

Les dispositions du protocole d'accord du 23 juin 2020 relatif à l'intéressement dans les organismes du régime général de sécurité sociale modifié par avenant du 15 juin 2021 sont applicables aux salariés relevant de la convention collective du 18 septembre 2018.

SECTION 13

Avenant : Protocole d'accord du 13 juillet 2021 étendant aux agents de direction les dispositions 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

Les dispositions du 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, 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 prévu par le code de la sécurité sociale . Il ne vaut en aucun cas engagement unilatéral de l'employeur.

Il est conclu pour une durée de 3 ans, du 1er janvier 2022 au 31 décembre 2024. Néanmoins, l'article 9 du 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 est mis en œuvre immédiatement après l'agrément afin de permettre l'application complète de l'accord.

Par ailleurs, la mise en œuvre des dispositions du titre Ier du 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 est conditionnée à la signature et l'agrément de l'accord désignant le ou les prestataires chargés de la mise en œuvre des prestations conformément aux dispositions de l'article 9 de ce même accord.

ART.

Le présent accord s'inscrit dans le cadre des négociations de branche sur les mesures destinées à faciliter la conciliation entre la vie professionnelle et la vie personnelle des salariés proches aidants et dans la continuité des négociations relatives au régime de prévoyance des salariés du régime général de sécurité sociale.

Le premier volet des négociations relatives au régime de prévoyance a abouti à la conclusion des protocoles d'accord du 21 mars 2019 relatifs aux évolutions du régime de prévoyance. Ces textes revalorisent les prestations servies par l'organisme assureur et aménagent les dispositions des textes conventionnels relatifs à ce sujet afin de les mettre en conformité avec les évolutions législatives.

Les partenaires sociaux ont toutefois souhaité compléter les prestations servies par le régime de prévoyance en instaurant, dans un esprit de solidarité, des garanties non contributives.

Conscients des difficultés induites par le rôle d'aidant et des enjeux liés à leur apporter du soutien, les partenaires sociaux ont souhaité confier au régime de prévoyance la mise en œuvre d'un dispositif de soutien en faveur de tous les salariés aidants du régime général de sécurité sociale.

Bien qu'aucun recensement n'ait été réalisé au sein de l'institution, la situation de proche aidant concerne un nombre croissant de salariés.

Les principales difficultés des aidants sont :
– des difficultés à s'identifier comme aidant pour solliciter de l'aide ;
– une méconnaissance des dispositifs d'aides existants ;
– une multiplicité d'intervenants et le besoin d'être guidé vers le bon interlocuteur.

Le présent accord vise à apporter des solutions adaptées aux besoins des salariés aidants tout en leur assurant une meilleure articulation entre vie professionnelle et vie privée.

À ce titre, diverses mesures sont prévues par les protocoles d'accord du 28 juin 2016 relatifs à la diversité et à l'égalité des chances :
– permettre de disposer de 20 jours d'absence non rémunérés en cas de maladie ou d'hospitalisation d'un membre de la famille si aucun aménagement d'horaire est possible ;
– améliorer la prise en charge du congé de solidarité familiale par le versement d'un complément de salaire au salarié qui bénéficie d'une allocation journalière d'accompagnement d'une personne en fin de vie au sens du code de la sécurité sociale, dans le cadre d'un congé de solidarité familiale, afin de lui assurer le maintien de sa rémunération.

Le présent accord vise à reprendre et renforcer ces mesures par la mise en place d'un dispositif global à destination des aidants comprenant différents types de prestations et mesures dont le financement est assuré par le régime de prévoyance d'une part et par l'employeur d'autre part.

SECTION 14

Avenant : Protocole d'accord du 7 septembre 2021 étendant aux agents de direction les dispositions de l'avenant portant prorogation du protocole d'accord du 28 juin 2016 relatif à la promotion de la diversité et de l'égalité des chances

Source officielle Légifrance

ART. 1er

Les dispositions de l'avenant du 7 septembre 2021 portant prorogation du protocole d'accord du 28 juin 2016 relatif à la promotion de la diversité et de l'égalité des chances sont applicables aux salariés relevant de la convention collective du 18 septembre 2018.

ART. 2

Le présent accord entre en application dès sa date de signature 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 relatif à la promotion de la diversité et de l'égalité a été signé le 28 juin 2016 et agréé le 7 octobre 2016. Il prévoit qu'il arrivera à expiration 5 ans après sa date d'agrément soit le 7 octobre 2021.

Tenant compte de l'importance des dispositifs prévus par cet accord et afin de permettre de mener les négociations dans les meilleures conditions, notamment en bénéficiant de données complémentaires de bilan des accords en vigueur, les parties conviennent de le prolonger jusqu'au 31 mars 2022.

SECTION 15

Avenant : Protocole d'accord du 7 septembre 2021 étendant aux agents de direction les dispositions de l'avenant portant prorogation du protocole d'accord du 11 juillet 2019 relatif aux mesures de fin de carrière

Source officielle Légifrance

ART. 1er

Les dispositions de l'avenant du 7 septembre 2021 portant prorogation du protocole d'accord du 11 juillet 2019 relatif aux mesures de fin de carrière sont applicables aux salariés relevant de la convention collective du 18 septembre 2018.

ART. 2

Le présent accord entre en application dès sa date de signature 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 relatif aux mesures de fin de carrière a été signé le 11 juillet 2019 et agréé le 22 août 2019. Il prévoit qu'il prendra fin de plein droit le 7 octobre 2021.

Cet accord a été conclu afin d'assurer la continuité des mesures visant à l'aménagement des fins de carrière qui étaient prévues dans le protocole d'accord du 28 juin 2016 relatif au contrat de génération ayant pris fin le 31 août 2019 et dans l'attente d'une renégociation globale des engagements en matière de responsabilité sociale des entreprises aux termes du protocole d'accord du 28 juin 2016 relatif à la promotion de la diversité et de l'égalité des chances.

La durée du protocole d'accord relatif à la promotion de la diversité et de l'égalité des chances du 28 juin 2016 a été prolongée, par avenant du 7 septembre 2021, au 31 mars 2022.

À ce titre et afin de pouvoir lier la renégociation des dispositions prévues par le protocole d'accord relatif aux mesures de fin de carrière du 11 juillet 2019 à la négociation relative à la promotion de la diversité et de l'égalité des chances, les partenaires sociaux ont décidé de prolonger la durée d'application du protocole d'accord relatif aux mesures de fin de du 11 juillet 2019 jusqu'au 31 mars 2022.

SECTION 16

Avenant : Protocole d'accord du 22 février 2022 étendant aux agents de direction les dispositions du protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Source officielle Légifrance

ART. 1er

Les dispositions du protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes signé le 22 février 2022 sont applicables aux salariés relevant 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 entre en vigueur au 1er avril 2022. Il est conclu pour une durée déterminée de 4 ans.

Il n'est pas renouvelable par tacite reconduction. À l'issue du délai de 4 ans, il prendra ainsi fin de plein droit et cessera de produire tout effet.

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

Le présent accord ne vaut en aucun cas engagement unilatéral de l'employeur.

ART.

Ce protocole s'inscrit dans le cadre de la politique de responsabilité sociale de l'employeur déployée au sein du régime général de la sécurité sociale.

La politique d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes contribue à l'égalité des chances et constitue ainsi un facteur de performance économique et sociale tout en étant source de richesse.

À ce titre, l'égalité entre les femmes et les hommes constitue un enjeu primordial pour l'institution.

Elle doit permettre de mobiliser les talents et les compétences contribuant à la performance des organismes.

Ce sujet doit être un axe fort de la politique des ressources humaines au sein des organismes et ainsi être considéré comme un principe de fonctionnement et vecteur de progrès.

Les accords du 11 juin 2011 et 28 juin 2016 relatifs à la promotion de la diversité et de l'égalité des chances ont permis de poser les jalons d'une politique en ce sens et de réaliser des avancées dans ce domaine.

Toutefois, afin de marquer leur engagement en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes, les partenaires sociaux ont souhaité conclure un accord spécifique sur ce thème, en complément de l'accord relatif à la promotion de la diversité et de l'égalité des chances.

Il s'inscrit dans la continuité des dispositions légales et notamment de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel ayant mis en place l'index de l'égalité femmes/ hommes dans le cadre duquel toutes les entreprises d'au moins 50 salariés ont l'obligation de mesurer, au moyen d'indicateurs, les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes (art. L. 1142-8 du code du travail) ; et ayant institué de nouvelles obligations dans les entreprises pour renforcer la lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.

Il vise à :
– mettre en place une politique volontariste destinée à faire évoluer les comportements susceptibles de faire obstacle à l'égalité professionnelle ;
– développer la mixité sur les emplois, particulièrement sur ceux sur lesquels les femmes sont sous-représentées et développer une politique de la branche favorisant l'évolution de carrière des femmes sur des postes à responsabilités ;
– atteindre une égalité de rémunération et de parcours professionnel ;
– accompagner la parentalité et l'articulation des temps de vie professionnelle et personnelle ;
– prévenir et lutter contre les discriminations et contre toutes formes de sexisme au travail.

Ainsi, ses dispositions doivent permettre d'atteindre une égalité entre les femmes et les hommes à toutes les étapes de la vie professionnelle.

En conséquence, les parties signataires sont convenues de l'application de ce protocole sur le champ conventionnel des agents de direction.

SECTION 17

Avenant : Protocole d'accord du 22 février 2022 étendant aux agents de direction les dispositions du protocole d'accord relatif à l'aménagement des fins de carrière

Source officielle Légifrance

ART. 1er

Les dispositions du protocole d'accord relatif à l'aménagement des fins de carrière signé le 22 février 2022 sont applicables aux salariés relevant 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 entre en vigueur au 1er avril 2022. Il est conclu pour une durée déterminée de 4 ans.

Il n'est pas renouvelable par tacite reconduction. À l'issue du délai de 4 ans, il prendra ainsi fin de plein droit et cessera de produire tout effet.

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

Le présent accord ne vaut en aucun cas engagement unilatéral de l'employeur.

ART.

Ce protocole s'inscrit dans le cadre de la politique de responsabilité sociale de l'employeur déployée au sein du régime général de la sécurité sociale.

Il vise à faciliter la transition entre l'activité et la retraite, participant ainsi d'une bonne gestion des fins de carrières.

Il s'inscrit en outre dans le cadre de la politique globale de la branche en faveur de l'égalité et de la diversité des chances et complète le protocole d'accord relatif à la promotion de la diversité et de l'égalité des chances et le protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Il vise ainsi à mieux prendre en compte la population des « seniors » qui constitue une composante essentielle du personnel des organismes.

En conséquence, les parties signataires sont convenues de l'application de ce protocole sur le champ conventionnel des agents de direction.

SECTION 18

Avenant : Protocole d'accord du 6 mai 2022 relatif au relèvement des coefficients maximums des niveaux de qualification

Source officielle Légifrance

ART. 1er

Les coefficients maximums prévus à l'article 2.2 du protocole d'accord du 22 juillet 2005 relatif à la classification des emplois et au dispositif de rémunération des personnels de direction sont modifiés de la façon suivante, à effet du 1er janvier 2022 :

Catégorie A

Niveau	Coefficient maximum
Niveau 4	1 398
Niveau 3	1 228
Niveau 2	1 059
Niveau 1	923

Catégorie B

Niveau	Coefficient maximum
Niveau 4	1 228
Niveau 3	1 059
Niveau 2	968
Niveau 1	923

Catégorie C

Niveau	Coefficient maximum
Niveau 4	1 059
Niveau 3	923
Niveau 2	857
Niveau 1	835

Catégorie D

Niveau	Coefficient maximum
Niveau 4	953
Niveau 3	835
Niveau 2	772
Niveau 1	749

ART. 2

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il pourra être révisé ou dénoncé dans les conditions prévues par le code du travail.

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

SECTION 19

Avenant : Protocole d'accord du 4 octobre 2022 étendant aux agents de direction les dispositions du protocole d'accord relatif à la rémunération

Source officielle Légifrance

ART. 1er

Les dispositions du protocole d'accord relatif à la rémunération des personnels des organismes du régime général de sécurité sociale signé le 4 octobre 2022 sont applicables aux salariés relevant 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 est conclu pour une durée indéterminée.

Il se substitue, à compter de sa date d'entrée en vigueur, au protocole d'accord du 7 février 2017 relatif à la rémunération des personnels des organismes du régime général de sécurité sociale.

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

ART.

Les partenaires sociaux se sont rencontrés dans le cadre de la négociation salariale pour l'année 2022.

Dans ce cadre, ils sont convenus des dispositions qui suivent :

SECTION 20

Avenant : Protocole d'accord du 11 octobre 2022 à l'accord du 19 décembre 2019 relatif à la formation professionnelle

Source officielle Légifrance

ART. 1er

Les dispositions de l'avenant du 11 octobre 2022 complétant le protocole d'accord du 19 décembre 2019 portant sur les 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, 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

La prime de formateur interne visée à l'article 9.3 du protocole d'accord du 19 décembre 2019 est versée à effet rétroactif à compter du 1er janvier 2022.

Le présent avenant sera déposé pour extension auprès du ministère chargé du travail, dans les conditions prévues par le code du travail.

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires conviennent que le contenu du présent avenant ne justifie pas de prévoir les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés, visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Il est conclu à durée indéterminée et entrera en vigueur sous réserve de l'agrément ministériel prévu par le code de la sécurité sociale. Il ne vaut en aucun cas engagement unilatéral de l'employeur.

En outre, et par exception, l'entrée en vigueur de l'article 1er du présent avenant portant sur l'ajout de certifications professionnelles à la liste des certifications professionnelles éligibles à la Pro-A est conditionnée à l'extension du présent avenant par le ministère chargé du travail, date à laquelle ces certifications seront ouvertes à la Pro-A au sein du régime général de sécurité sociale.

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

ART.

La loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel a transformé le système de la formation et de l'apprentissage tant dans son fonctionnement, son financement que sa gouvernance. Elle avait pour principale finalité de faciliter le développement de l'emploi et des compétences.

Le régime général a été amené à négocier un accord de branche sur la formation professionnelle afin de traduire dans le cadre conventionnel les dispositions de la réforme qui le nécessitent. Aussi, le protocole d'accord du 19 décembre 2019, agréé le 30 avril 2020 par la direction de la sécurité sociale introduit de nouvelles dispositions en matière de formation professionnelle.

Cet avenant est conclu dans le cadre de la négociation prévue par le code du travail sur le sujet de la formation professionnelle et s'inscrit dans les conditions posées par l'accord de 2019.

Les parties signataires ont également souhaité :
– ajouter des certifications professionnelles à la liste des formations éligibles au dispositif de reconversion ou promotion par l'alternance (PRO-A) ;
– augmenter la durée de la VAE jusque 48 heures pour les agents n'ayant pas atteint un niveau 4 (bac) ou dont l'emploi est menacé par les évolutions économiques ou technologiques ;
– valoriser et reconnaître les activités de formateur interne à titre accessoire dont l'accompagnateur de formation en situation de travail (AFEST).

SECTION 21

Avenant : Protocole d'accord 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

Les dispositions de l'avenant du 10 novembre 2022 au protocole d'accord du 30 décembre 2013 relatif aux garanties conventionnelles apportées dans le cadre de l'évolution des réseaux sont applicables aux salariés relevant 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 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.

SECTION 22

Avenant : Protocole d'accord du 11 juillet 2022 relatif au travail à distance

Source officielle Légifrance

ART. 1er

Les dispositions du protocole d'accord relatif au travail à distance signé le 11 juillet 2022 sont applicables aux salariés relevant 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

L'accord est conclu pour une durée déterminée de 4 ans à compter de la date d'agrément.

Il n'est pas renouvelable par tacite reconduction. À l'issue du délai de 4 ans, il prendra ainsi fin de plein droit et cessera de produire tout effet.

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

Le présent accord ne vaut en aucun cas engagement unilatéral de l'employeur.

ART.

Les technologies de l'information et de la communication offrent désormais des possibilités d'organisation du travail selon des modalités diversifiées, et notamment le télétravail.

Au sein de la politique RSE institutionnelle, le déploiement du travail à distance constitue un levier visant à favoriser la qualité de vie au travail des salariés et la bonne articulation des temps professionnel et personnel. Il peut être source, dans le cadre d'une démarche managériale et organisationnelle adaptée, de développement de l'autonomie des salariés.

Le 26 novembre 2020, les organisations patronales et syndicales ont conclu un accord national interprofessionnel « pour une mise en œuvre réussie du télétravail ».

Un accord national a été conclu le 28 novembre 2017 au sein du régime général de la sécurité sociale, après un premier accord national du 4 mars 2014.

Sur la base d'un bilan de l'application de ce texte, et de l'expérience acquise durant la crise sanitaire, une nouvelle négociation a été engagée qui a conduit à l'adoption des dispositions qui suivent.

Les parties signataires ont ainsi souhaité définir un cadre national de mise en œuvre du travail à distance dans le régime général de sécurité sociale, qui sécurise les relations de travail dans les organismes. Le présent accord définit le socle commun applicable à l'ensemble des organismes du Régime général et constitue le cadre dans lequel devra s'inscrire le dialogue social local. Il doit servir de référence à la négociation locale en vue de favoriser le développement du télétravail, quand bien même les modalités peuvent être adaptées par chaque organisme compte tenu de son contexte et de son projet d'organisation propre.

Le travail à distance répond à différents enjeux devant être conciliés dans la recherche d'un équilibre en vue de garantir :
– le maintien de la qualité du service rendu à nos bénéficiaires, et la continuité de service ;
– la souplesse d'organisation permettant d'améliorer la qualité de vie au travail grâce à des meilleures conditions de travail et à une bonne articulation des temps de vie, contribuant ainsi à la motivation des salariés ;
– la préservation du lien de chaque salarié avec l'organisme et le collectif de travail afin d'éviter tout phénomène d'isolement et la perte de sens au travail.

Le télétravail constitue un vecteur d'attractivité, et de fidélisation des salariés. Son développement concourt en outre aux objectifs de réduction des impacts environnementaux du régime général visés notamment par le référentiel RSO institutionnel.

Les signataires du présent accord rappellent que les conditions d'exercice de son activité professionnelle par le télétravailleur doivent s'inscrire dans le respect du droit à la déconnexion édicté par le code du travail et applicable en particulier aux salariés en télétravail.

En conséquence, les parties signataires sont convenues de l'application de ce protocole sur le champ conventionnel des agents de direction.

SECTION 23

Avenant : Accord du 21 juin 2023 étendant aux agents de direction les dispositions du protocole d'accord du 21 juin 2023 relatif à l'intéressement

Source officielle Légifrance

ART. 1er

Les dispositions du protocole d'accord du 21 juin 2023 relatif à l'intéressement dans les organismes du régime général de sécurité sociale sont applicables aux salariés relevant de la convention collective du 18 septembre 2018 des agents de direction des organismes du régime général de sécurité sociale.

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.

1. Champ d'application de l'accord d'intéressement « branche retraite »

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 Île-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

Remarque liminaire :

La mesure de la performance intègrera – sous forme de neutralisations de périodes et/ou d'abaissements proratisés des objectifs – les impacts de la crise sanitaire lorsque celle-ci aura rendu impossible la réalisation de tout ou partie des activités contribuant à l'atteinte des objectifs.

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 Île-de-France (part locale)

La mesure de la performance de la branche retraite, des Carsat, des CGSS et de la CNAV en Île-de-France s'effectue à l'aide des 22 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 de gestion ;
3) Améliorer la performance sociale (taux de formation des collaborateurs) ;
4) Taux d'évolution de la consommation d'énergie.

• Thème « Qualité de service » (14 indicateurs)
5) Nombre de dossiers DP avec risque de rupture de ressources ;
6) Délais de traitement des DP ;
7) Taux de demandes de PR traitées en moins de 90 jours ;
8) Taux de demandes d'ASPA traitées en moins de 90 jours ;
9) Taux des réclamations traitées dans les délais ;
10) Taux d'appels téléphoniques entrants aboutis (techniciens + SVI) ;
11) Taux de courriels traités dans les délais (2 jours ouvrés) ;
12) Nombre de rendez-vous ;
13) Niveau de satisfaction globale des retraités ;
14) Taux de demandes de retraite déposées en ligne (droits propres) ;
15) Taux de demandes de droits dérivés déposées en ligne ;
16) Taux de demande d'aides individuelles traitées en 40 jours maximum ;
17) Nombre d'évaluations globales des besoins à domicile réalisées ;
18) Mise en place du plan d'aide à l'investissement (PAI) 2023 destiné à la réhabilitation des résidences autonomie avec intégration de clauses environnementales.

• Thème « Maîtrise des risques et lutte contre la fraude » (4 indicateurs)
19) Améliorer la qualité des dossiers mis en paiement (IQPR) ;
20) Améliorer la qualité des dossiers mis en paiement (IQPR dernière instruction) ;
21) Montant des indus frauduleux et fautifs constatés ;
22) 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 6 indicateurs suivants (la liste détaillée des indicateurs et des objectifs des services nationaux est présentée en annexe 2).
1) Améliorer le 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) Optimiser la mutualisation des achats ;
6) Améliorer les délais d'identification des assurés nés à l'étranger (SANDIA).

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 11 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) Taux de satisfaction globale des retraités ;
2) Taux d'appels téléphoniques entrants aboutis (techniciens + SVI) ;
3) Taux de courriels traités dans les délais ;
4) Taux de correction des carrières avec anomalies identifiées à redresser ;
5) Taux de dossiers droits propres notifiés dans les 4 mois suivant le dépôt de la demande ;
6) Taux de dossiers droits -dérives notifiés dans les 4 mois suivant le dépôt de la demande ;
7) Taux de demande d'aides individuelles traitées en 40 jours maximum ;
8) Déploiement des dispositifs en faveur de l'aménagement du logement individuel (nombre de bénéficiaires) ;
9) Taux de dossiers ASPA traités dans un délai de 60 jours ;
10) Taux d'évolution de la consommation d'énergie ;
11) Taux de formation des collaborateurs.

2.4. Seuils de déclenchement du versement des primes d'intéressement

À chaque indicateur est affecté un nombre de points, ceci est précisé 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 22 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 990 points.

Le seuil de déclenchement de la participation est fixé à 50 % des points, soit 495 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 Carsat, les CGSS, la CNAV en Île-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 (cf : annexe 2) est doté d'un coefficient, le maximum théorique de points pouvant être réalisé est de 300 points.

Le seuil de déclenchement de la participation est fixé à 50 % des points, soit 150 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 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) :

Chacun des indicateurs (cf : Annexe 3) est doté d'un coefficient, le maximum théorique de points pouvant être réalisé est de 560 points.

Le seuil de déclenchement de la participation est fixé à 50 % des points, soit 280 points.

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 ses activités régionales ⁄ 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 ses activités nationales ⁄ 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.

Description de l'indicateur	Pondération Points 2023	Résultats 2022	Objectifs 2023 Seuil	Objectif
Thème : performance économique, sociale et environnementale	230			
Développer l'efficience des activités de la branche				
Évolution de la productivité (nombre d'unités d'œuvre pondérées / nombre d'ETPMA de la branche retraite) – hors fonctions nationales	50	-	– 10 %	0 %
Évolution du coût de gestion (charges de gestion/Total UO pondérées (hors fonctions nationales)	50	-	10 %	0 %
Améliorer la performance sociale				
Taux de formation des collaborateurs (agents ayant bénéficié d'une formation)	80	82,10 %	60 %	66 %
Réduire l'impact des bâtiments et des activités sur l'environnement				
Taux d'évolution de la consommation d'énergie	50	– 23,7 %	– 3 %	– 5 %

Description de l'indicateur	Pondération Points 2023	Résultats 2022	Objectifs 2023 Seuil	Objectif
Thème : qualité de service Poursuivre l'amélioration de l'offre de service	600			
Nombre de dossiers DP avec risque de rupture de ressources	40	18 312	35 000	25 000
Délais de traitement des DP	40	75,9 jours	80 jours	75 jours
Taux de demandes de PR traitées en moins de 90 jours	40	58,85 %	55 %	65 %
Taux de demandes d'ASPA traitées en moins de 90 jours	40	55,3 %	45 %	55 %
Taux des réclamations traitées dans les délais	20	80,32 %	71 %	81 %
Taux d'appels téléphoniques entrants aboutis (techniciens + SVI)	50	86,46 %	81 %	86 %
Taux de courriels traités dans les délais (2 jours ouvrés)	50	85,65 %	76 %	86 %
Nombre de rendez-vous	60	-	350 000	450 000
Garantir un niveau élevé de satisfaction des retraités				
Niveau de satisfaction globale des retraités	40	89 %	83 %	88 %
Promouvoir la relation client digitale				
Taux de demandes de retraite déposées en ligne (droits propres)	50	65,41 %	55 %	65 %
Taux de demandes de droits dérivés déposées en ligne	50	36 %	25 %	35 %
Déployer la politique de prévention de la perte d'autonomie				
Taux de demande d'aides individuelles traitées en 40 jours maximum	40	93,86 %	80 %	90 %
Nombre d'évaluations globales des besoins à domicile réalisées	40	-	180 000	240 000
Mise en place du Plan d'aide à l'investissement (PAI) 2023 destiné à la réhabilitation des résidences autonomie avec intégration de clauses environnementales	40	-	-	Oui/Non

Description de l'indicateur	Pondération Points 2023	Résultats 2022	Objectifs 2023 Seuil	Objectif
Thème : maîtrise des risques et lutte contre la fraude Améliorer la qualité des dossiers mis en paiement	160			
Indicateur qualité du processus retraites (IQPR) : Taux de dossiers mis en paiement sans erreur à incidence financière IQPR standard IQPR dernière Instruction	30 30	86,96 % 89,84 %	86,5 % 90 %	88,5 % 92 %
Consolider les actions de lutte contre la fraude				
Montant total des préjudices frauduleux et /ou fautifs constatés ou subis	50	25,2 M	20 M	25 M
Montant total des préjudices frauduleux et /ou fautifs évités	50	155,3 M	100 M	150 M
	990			

ART.

Description de l'indicateur	Points	Résultats 2022	Objectifs 2023	
			Seuil	Objectif
Réussir la transformation numérique Taux de disponibilité des applications (front-office, back-office, API, portail assurés)	50	99,01 %	97,5 %	98 %
Améliorer la qualité des dossiers mis en paiement Taux d'incidence financière des erreurs décelées dans les dossiers mis en paiement (TIF)	50	1,08 %	< ou = à 1,065 %	< ou = à 1,05 %
Accroître la performance économique de la branche Évolution de la productivité (nombre d'unités d'œuvre pondérées/nombre d'ETPMA)	50	-	-10 %	0 %
Accroître la performance économique de la branche Évolution du cout de gestion (coût de gestion/nombre d'unités d'œuvre pondérées)	50	-	10 %	0 %
Optimiser le pilotage et l'organisation des fonctions supports au sein du réseau de la Branche Retraite Taux de mutualisation des achats en intra et interbranches	50	65 %	60 %	65 %
Améliorer les délais d'identification Délai moyen de traitement des immatriculations des assurés nés à l'étranger	50	13	16 jours	14 jours
	300			

ART.

Description de l'indicateur	Points	Résultats 2022	Objectifs 2023	
			Seuil	Objectif
Axe offre de service et satisfaction client				
Taux de satisfaction globale des retraités	60	Neutralisé	82 %	87 %
Taux d'appels téléphoniques entrants aboutis (techniciens + SVI)	50	49,29 %	60 %	75 %
Taux de courriels traités dans les délais (2 jours ouvrés)	50	77,16 %	75 %	80 %
Axe performance opérationnelle				
Taux de correction des carrières avec anomalies identifiées à redresser	60	-	80 %	100 %
Taux de dossiers droits propres notifiés dans les 4 mois suivant le dépôt de la demande	60	53,98 %	50 %	60 %
Taux de dossiers droits dérivés notifiés dans les 4 mois suivant le dépôt de la demande	60	68,97 %	55 %	65 %
Taux de demande d'aides individuelles traitées en 40 jours maximum	40	32,84 %	75 %	80 %
Déploiement des dispositifs en faveur de l'aménagement du logement individuel (nombre de bénéficiaires)	20	9	20	25
Taux de dossiers ASPA traités dans un délai de 60 jours	60	49 %	70 %	80 %
Axe performance sociale et environnementale				
Taux d'évolution de la consommation d'énergie	50	- 27,12 %	- 2 %	- 4 %
Taux de formation des collaborateurs (agents ayant bénéficié d'une formation)	50	67,26 %	60 %	65 %
Total points	560			

ART.

Année 2023

1. Le champ d'application

La présente annexe concerne la caisse nationale de solidarité pour l'autonomie (CNSA).

Pour la première fois, la CNSA est intégrée dans le protocole national concernant l'intéressement collectif négocié par l'Ucanss avec les organisations syndicales nationales. Jusqu'en 2022, la CNSA négociait un accord concernant son établissement avec ses représentants du personnel.

Les indicateurs suivants s'appliquent à la seule CNSA compte tenu des spécificités de l'organisation territoriale de la branche, qui ne dispose pas d'un réseau équivalent aux autres branches de la sécurité sociale.

2. La mesure de la performance

Les critères de performance de la CNSA découlent des objectifs fixés par sa convention d'objectifs et de gestion (COG) 2022- 2026 et sont le reflet de ses priorités d'actions de l'année 2023.

Les indicateurs ont été regroupés selon trois axes :
– la qualité de service et l'adaptation de l'offre ;
– la performance économique et sociale ;
– la maîtrise des risques.

Tableau de synthèse :

Thème	N°	Indicateur	Cible à 100 %	Cible à 50 %	Pondération
Qualité de service et adaptation de l'offre	1	Déploiement par les maisons départementales des personnes handicapées (MDPH) de la version 3 de l'outil de transmission des données du SI MDPH (CAT MDPH) et automatisation de cette transmission à la CNSA : nombre de MDPH utilisant la V3 de l'outil	95 MDPH	75 Puis système proportionnel de 76 à 94*	5 %
	2	Nombre de départements éligibles à la V1 du SI allocation personnalisée d'autonomie (APA), positionnés sur le calendrier de déploiement 2024	80 départements ou plus	50 Puis système proportionnel de 51 à 79*	5 %
	3	Nombre de visites du portail « Pour les personnes âgées »	7 900 000	6 320 000	2,5 %
	4	Nombre de visites de la plateforme « Mon parcours handicap »	3 045 000	2 900 000	2,5 %
	5	Nombre de manifestations dédiées à la valorisation et à la diffusion des enseignements des recherches ou des actions innovantes soutenues au titre du budget d'intervention de la CNSA	4	3	5 %
	6	Mise en œuvre du programme de soutien à l'investissement des établissements et services médico-sociaux (ESMS), notamment à travers le Ségur de la santé : Taux de réalisation en autorisation d'engagement (AE) : – du Ségur immobilier habitat inclusif et du Ségur immobilier réhabilitation hors outre-mer (pondération à 50 %) – du plan d'aide à l'investissement dans le secteur handicap (pondération à 20 %) – du Ségur programme ESMS numérique (pondération à 30 %)	90 %	80 %	5 %
	7	Nombre de réunions interdépartementales animées par la CNSA associant les différents réseaux	9	7	5 %
	8	Accompagnement des services de soins infirmiers à domicile (SSIAD) à la réforme de la tarification dans le cadre de la campagne budgétaire. L'effectivité de l'accompagnement prévu est évaluée à partir de 4 actions ayant un poids équivalent dans l'évaluation de l'atteinte de l'indicateur : – la fiabilisation des données (25 % de l'atteinte de l'indicateur) ; – la proportion de données transmises aux ARS par la CNSA (25 %) ; – le plan d'accompagnement aux opérateurs et ARS par le nombre de personnes formées par rapport à la cible : – cible de 2 000 professionnels au 31/07 (25 %) ; – cible de 4 000 professionnels au 31/12 (25 %).	Réalisé au 31/07/2023 concernant les 3 premiers items Réalisé au 31/12/2023 concernant le 4e item		5 %
	9	Niveau du montant disponible/non consommé au niveau national de l'objectif global des dépenses (OGD)	Moins de 30 M €	De 30 M € à 50 M €	5 %
Performance économique et sociale	10	Taux de mutualisation des achats hors dépenses informatiques : montant des achats mutualisés en intrabranche + montant des achats mutualisés en interbranche centrale, UCANSS + UGAP	35 %	33 %	5 %

		hors dépenses informatiques / Montant total des achats de la branche hors dépenses informatiques			
	11	Taux de formalisation des entretiens annuels d'évaluation (EAE) réalisés : comptes-rendus formalisés et scannés sur le serveur au 29/02/24	75 %	70 %	10 %
	12	Taux de factures payées dans un délai supérieur à 30 jours : part des factures ou conventions dont le délai de paiement est supérieur à 30 jours par rapport au nombre total de factures de l'année	25%	30%	5 %
	13	Nombre d'actions de communication ou d'information concernant la prévention des risques psychosociaux : ces actions peuvent être des temps d'échange proposés aux agents ou des informations communiquées par mail ou via l'intranet	3	2	5 %
	14	Taux de formation des agents : nombre d'agents formés dans l'année / nombre d'agents au 31/12/23	68 %	55 %	10 %
Maîtrise des risques	15	Production de deux rapports de revue des habilitations : agents internes et utilisateurs externes	2 rapports	1 rapport	5 %
	16	Taux de risques majeurs identifiés en 2022 couverts par un plan d'action en 2023 : [Nombre de nouveaux risques majeurs 2022 (cartographie des risques 2022) faisant l'objet d'un plan d'action finalisé ou en cours] en 2023 / [Nb de nouveaux risques majeurs 2022]	90 %	75 %	10 %
	17	Taux de disponibilité du SI de l'offre de la branche Autonomie (SIDOBA) : [Temps disponible du service aux utilisateurs] / [Temps disponible du service aux utilisateurs + temps indisponible]	80 %	70 %	5 %
	18	Taux de notification des concours conformément au calendrier prévisionnel : taux de notification des concours dans un délai d'un mois (J + 30) par rapport à la date limite de versement prévue dans les textes. Les concours concernés sont l'APA 1 t l'APA 2, la prestation de compensation du handicap (PCH), les conférences des financeurs, les revalorisations salariales des ESMS financés par les conseils départementaux (art. 43) et concernant les services d'aide à domicile (SAAD) : la dotation complémentaire, le tarif plancher et les revalorisations salariales (art. 47)	75 % et plus	De 50 % à 74,99 %	5 %

*Définition du taux d'atteinte des indicateurs 1 et 2 en fonction du résultat obtenu :

Indicateur n° 1

Résultat	Taux d'atteinte
95	100 %
94	97,5
93	95,0
92	92,5
91	90,0
90	87,5
89	85,0
88	82,5
87	80,0
86	77,5
85	75,0
84	72,5
83	70,0
82	67,5
81	65,0
80	62,5
79	60,0
78	57,5
77	55,0
76	52,5
75	50 %

Indicateur n° 2

Résultat	Taux d'atteinte
80	100 %
79	98,3
78	96,7
77	95,0
76	93,3
75	91,7
74	90,0
73	88,3
72	86,7
71	85,0
70	83,3
69	81,7
68	80,0
67	78,3
66	76,7
65	75,0
64	73,3
63	71,7
62	70,0
61	68,3
60	66,7
59	65,0
58	63,3
57	61,7
56	60,0
55	58,3
54	56,7
53	55,0
52	53,3
51	51,7
50	50 %

3. Les modalités de mise en œuvre

Au premier trimestre de l'année 2024, le résultat de chaque indicateur est calculé selon la définition figurant dans le tableau ci-dessus. Le niveau d'atteinte de chaque indicateur est ainsi défini.

Le taux de l'intéressement collectif est alors calculé au regard du niveau d'atteinte de chaque indicateur, puis de sa pondération. Le montant de l'intéressement collectif est calculé et versé selon les règles définies dans le protocole d'accord.

ART.

Année 2023

Le 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 (Cdr) ;
– la Caisse nationale des allocations familiales.

1. La 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.

1.1. Les Indicateurs de la part nationale d'intéressement

Les indicateurs associés à l'amélioration du service :

Trois indicateurs sont associés à l'amélioration du service à l'allocataire :
– Le délai moyen de démarche des prestations légales dans un délai inférieur à 16 jours. La note affectée au calcul de la prime est dépendante du niveau atteint sur cet indicateur.

Délai en jours	Note
> 19 jours	0
> 18 jours ≤ 19 jours	2
> 16 jours ≤ 18 jours	4
≤ 16 jours	5

– Proportion des Caf ayant atteint la cible nationale pour le délai de démarche moyen des prestations légales de 16 jours qui devra être supérieur à 73 %.

Taux	Note
< 60 %	0
≥ 60 % < 65 %	2
≥ 65 % < 73 %	4
≥ 73 %	5

– Taux de liquidation automatique : objectif de 31 % La note affectée au calcul de la prime est dépendante du niveau atteint sur cet indicateur.

Taux	Note
< 30 %	0
≥ 30 % < 30,5 %	2
≥ 30,5 % < 31 %	4
≥ 31 %	5

Un indicateur associé à la qualité des droits :

Un indicateur est associé aux objectifs de la qualité des droits :
– Définir et mettre en place un plan pluriannuel d'amélioration de la qualité de la liquidation

Les indicateurs associés à la maîtrise des risques et à la lutte contre la fraude :

Trois indicateurs sont associés aux objectifs de maîtrise des risques et de lutte contre la fraude :
– Le montant des fraudes détectées, avec un objectif de 380 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
< 85 %	0
≥ 85 % < 90 %	2
≥ 90 % < 100 %	4
100 %	5

– Le taux de recouvrement réel à 24 mois des indus non frauduleux, avec un objectif 2023 fixé à 87,5 % 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 risque résiduel métier qui a été fixé à 1,18 % pour 2023. La note affectée au calcul de la prime est dépendante du niveau atteint sur cet indicateur :

Écart avec l'objectif	Note
> 0,40 point	0
> 0,20 point et ≤ 0,40 point	2
≤ 0,20 point	4
Objectif atteint ou dépassé	5

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

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 5 %.

Les indicateurs associés au métier :

Cinq indicateurs sont associés à l'objectif métier :
– mettre en œuvre la réforme de déconjugalisation de l'Aah ;
– contribution à la définition du service public de la petite enfance dans le cadre de la Cog ;
– mise en œuvre des rendez-vous des droits en 2023. La note affectée au calcul de la prime est dépendante du niveau atteint sur cet indicateur :

Nombre de rendez-vous des droits	Note
< 330 000	0
≥ 330 000 et < 340 000	2
≥ 340 000 et < 350 000	4
≥ 350 000	5

– généralisation de l'intermédiation financière systématique des pensions alimentaires ;
– expérimentation adossement au DRM à blanc pour PPA/RSA pour la période M-4/M-2.

Tableau de synthèse – Part nationale :

Thème	Indicateur	Cible	Seuil	Pondération
Service à l'allocataire	Délai moyen de démarche des prestations légales (Cog)	≤16 jours	≤ 19 jours	8 %
	Réduction des écarts de performance entre les Caf sur le délai moyen de démarches des prestations légales (Cog)	≥ 73 %	≥ 60 %	8 %
	Taux de liquidation automatique (Cog)	≥ 31 %	≥ 30 %	9 %
Qualité des droits	Définir et mettre en place un plan pluriannuel d'amélioration de la qualité de la liquidation	Oui/Non	-	8 %
Maîtrise des risques	Montant des fraudes détectées (Cog)	380M d'€	≥ 85 % de l'objectif	9 %
	Taux de recouvrement réel à 24 mois des indus non frauduleux (Cog)	87,5 %	≤ 0,5 pts	9 %
	Indicateur de risque résiduel métier (Cog)	1,18 %	≤ 0,40 point de l'objectif	4 %
Performance économique et sociale et environnementale	Réduction de la consommation d'énergie corrigée (Cog)	5 %	-	5 %
Métier	Mettre en œuvre la réforme de déconjugalisation de l'Aah	Oui/Non	-	9 %
	Contribution à la définition du service public de la petite enfance dans le cadre de la Cog	Oui/Non	-	9 %
	Rendez-vous des droits (Cog)	350 000	330 000	7 %
	Généralisation de l'intermédiation financière systématique des pensions alimentaires	Oui/Non	-	7 %

	Expérimentation adossement au DRM à blanc pour PPA/RSA pour la période M-4/M-2	Oui/Non		8 %

2.1 Les indicateurs de la part locale d'intéressement

Pour les Caf, les unions immobilières et les fédérations

Les indicateurs associés à l'amélioration du service à l'allocataire :

Trois indicateurs sont associés à l'atteinte des objectifs d'engagements de service :
– L'atteinte de l'objectif du délai moyen de démarche des bénéficiaires de minima sociaux fixé à chaque Caf pour 2023. La note affectée au calcul de la prime est dépendante du niveau atteint sur cet indicateur.

Taux d'atteinte à l'objectif	Note
< 80 %	0
≥ 80 % < 90 %	2
≥ 90 % < 100 %	4
≥ 100 %	5

– Le taux d'appels téléphoniques traités. Les résultats sont établis par plateau téléphonique. Lorsque celui-ci assure la réponse téléphonique pour plusieurs Caf, ce même résultat est affecté à chacun de ces organismes. La note affectée au calcul de la prime est dépendante du niveau atteint sur cet indicateur.

Taux	Note
< 70 %	0
≥ 70 % < 75 %	2
≥ 75 % < 80 %	4
≥ 80 %	5

– L'atteinte de l'objectif du taux d'informations entrantes par voies dématérialisées (hors partenaires), qui a été fixé à chaque caisse pour 2023. La note affectée au calcul de la prime est dépendante du niveau atteint sur cet indicateur.

Taux d'atteinte à l'objectif	Note
< 75 %	0
≥ 75 % < 85 %	2
≥ 85 % < 100 %	4
100 %	5

Les indicateurs associés à la maîtrise des risques :

Six 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 sur place qui a été fixé à chaque caisse pour 2023. La note affectée au calcul de la prime est dépendante du niveau atteint sur cet indicateur :

Taux d'atteinte à l'objectif	Note
< 60 %	0
≥ 60 % < 75 %	2
≥ 75 % < 100 %	4
Objectif atteint ou dépassé (y compris avec rattrapage)	5

– 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 2023. La note affectée au calcul de la prime est dépendante du niveau atteint sur cet indicateur :

Taux d'atteinte à l'objectif	Note
< 60 %	0
≥ 60 % < 75 %	2
≥ 75 % < 100 %	4
Objectif atteint ou dépassé	5

– L'atteinte de l'objectif « datamining métier » (composante 2 de l'Odcf) qui a été fixé à chaque caisse pour l'année 2023. La note affectée au calcul de la prime est dépendante du niveau atteint sur cet indicateur.

Taux d'atteinte à l'objectif	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 2023. 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 ou médiane N-1 dépassée de 1,5 point	5

– La validation des comptes locaux par le Directeur comptable et financier 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 score ≥ 0 et ≤ 7	5
> 7 et ≤ 17	4
>17 et ≤ 22	3
> 22 et ≤ 27	2
>27	1
Refus de validation	0

– L'atteinte de l'objectif IQL0, exprimé en taux de qualité, qui a été fixé à chaque caisse pour l'année 2023. Les résultats au 31/12/2023 de chaque Caf seront comparés à une cible de référence au 31/12/2022, établie à partir d'un intervalle de confiance pour mieux compte tenir de l'aléa statistique lié à la taille réduite des échantillons de contrôle. La note affectée au calcul de la prime est dépendante du niveau atteint sur cet indicateur :

Résultat	Note
Pour les Caf dont l'Iql au 31/12/2023 est ≥ à la médiane de référence établie au 31/12/2022 (92.6 %) :	
Atteinte de l'objectif individuel	5
Non atteinte de l'objectif individuel	4
Pour les Caf dont l'Iql au 31/12/2023 est <à la médiane de référence établie au 31/12/2022 (92.6 %) :	
Progression entre la borne inférieure du résultat 2022 et le résultat 2023 (valeur centrale) >= 0,5 point	3
Progression entre la borne inférieure du résultat 2022 et le résultat 2023 (valeur centrale) < 0,5 point	2
Régression entre la borne inférieure du résultat 2022 et le résultat 2023 (valeur centrale) <= 0,5 point	1
Régression entre la borne inférieure du résultat 2022 et le résultat 2023 (valeur centrale) > 0,5 point	0

Les 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 :
– La qualité de la prévision budgétaire des prestations de service est calculée à partir du rapport entre la prévision du mois de juillet et les comptes, la prévision du mois d'octobre et les comptes et la prévision du mois de décembre et les comptes. L'objectif d'écart est < 3 % en 2023. La note affectée au calcul de la prime est dépendante du niveau atteint sur cet indicateur. La note totale correspond à la moyenne des écarts des prévisions de juillet (Tms remonté en août), des prévisions d'octobre (Tms remonté en novembre) et des prévisions de décembre (Tms remonté en janvier N+ 1).

Moyenne des écarts	Note

≥ 5 %	0
< 5 % et ≥ 4.5 %	2
< 4.5 % et ≥ 4 %	3
< 4 % et ≥ 3 %	4
< 3 %	5

– Le taux de régularisation des prestations de service, 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'écart < 5 % en 2023.
– L'atteinte de l'objectif sur l'indicateur relatif à l'index égalité femme/homme relatif à la rémunération. La note affectée au calcul de la prime est dépendante du niveau atteint sur cet indicateur :

Résultat en point	Note
< 75	0
≥ 75 et < 80	2
≥ 80 et < 90	4
≥ 90	5

Deux indicateurs associés au métier :

– Taux de couverture de la population par des CTG. La note affectée au calcul de la prime est dépendante du niveau atteint sur cet indicateur :

Taux d'atteinte à l'objectif	Note
< 80 %	0
≥ 80 % < 90 %	2
≥ 90 % < 100 %	4
≥ 100 %	5

– Le maintien des places PSU existantes. La note affectée au calcul de la prime est dépendante du niveau atteint sur cet indicateur :

Taux d'atteinte à l'objectif	Note
< 80 %	0
≥ 80 % < 90 %	2
≥ 90 % < 100 %	4
≥ 100 %	5

Tableau de synthèse – Part locale Caf :

Thème	Indicateur	Cible	Seuil	Pondération
Service à l'allocataire	Délai moyen de démarche des bénéficiaires de minima sociaux (Cog)	Objectif individuel	≥ 80 % de l'objectif	9 %
	Taux d'appels téléphoniques traités (Cog)	≥ 80 %	≥ 70 %	9 %
	Taux d'informations entrantes par voies dématérialisées hors partenaires (Cog)	Objectif individuel	≥ 75 % de l'objectif	10 %
Maîtrise des risques et lutte contre la fraude	Atteinte de l'objectif de contrôle sur place	Objectif individuel	≥ 60 % de l'objectif	5 %
	Atteinte de l'objectif contrôles datamining sur pièces	Objectif individuel	≥ 60 % de l'objectif	5 %
	Atteinte de l'objectif datamining métier (composante 2 de l'Odcf)	Objectif individuel	≥ 80 % de l'objectif	5 %
	Taux de recouvrement réel à 24 mois des indus non frauduleux (Cog)	Objectif individuel	≤ 1 point de l'objectif	5 %
	Validation des comptes locaux	Opinion « Validation sans restriction » ou score ≤ 7 points	Opinion « Validation avec observation et correction »	7 %
	Indicateur de qualité de la liquidation (IQL0) (LI)	Objectif individuel	Non atteinte de la médiane et régression ≤ 0,5 pt	8 %
Performance économique et sociale et environnementale	Qualité de la prévision budgétaire des prestations de service (Cog)	< 3 %	< 5 %	7 %
	Régularisation des prestations de service	< 5 %	-	7 %
	Indicateur Index égalité femme/homme (rémunération)	≥ 90 points	≥ 75 points	5 %

Métier	Taux de couverture de la population par des CTG (Cog)	Objectif individuel	≥ 80 % de l'objectif	9 %
	Maintien des places PSU existantes	Objectif individuel	≥ 80 % de l'objectif	9 %

Pour les Centres de ressources (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 de l'intéressement est basé sur la réalisation d'objectifs caractérisant :
– la performance moyenne du réseau des Caf de la région CDR ;
– la satisfaction des Caf par rapport au CDR ;
– la réalisation de la feuille de route.

Un indicateur associé à la performance du réseau des Caf

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

Trois indicateurs associés à la qualité de service du Centre de ressources :

– Le taux de réalisation de la Feuille de Route annuelle des Centre de Ressources. La note affectée au calcul de la prime est dépendante du niveau atteint sur cet indicateur.

Taux	Note
≥ à 90 %	5
≥ 85 et < 90 %	4
≥ 80 et < 85 %	3
≥ 70 et < 80 %	2
≥ 60 et < 70 %	1
< à 60 %	0

– Le niveau de satisfaction des Caf sur l'offre de service de leur Cdr. La note affectée au calcul de la prime est dépendante du niveau atteint sur cet indicateur.

Niveau de satisfaction	Note
Satisfait et très satisfait	5
Moyennement satisfait	3
Peu ou pas satisfait	0

– Le traitement des demandes métiers dans Saxo, avec l'objectif de traiter au moins 80 % des demandes métiers exprimées par les Caf dans Saxo, ce dans un délai de 21 jours ouvrés. La note affectée au calcul de la prime est dépendante du niveau atteint sur cet indicateur.

Taux	Note
< 60 %	0
≥ 60 et < 75 %	1
≥ 75 et < 80 %	2
≥ 80 et < 85 %	3
≥ 85 et < 90 %	4
≥ 90 %	5

Tableau de synthèse – Part Locale Cdr :

Thème	Indicateur	Cible	Seuil	Pondération
Performance économique et sociale	Moyenne des performances des Caf de la région	-	-	30 %
Qualité du service	Taux de réalisation de la feuille de route annuelle	≥ 90 %	≥ 60 %	30 %
	Niveau de satisfaction des Caf sur l'offre de service de leur CDR	-	-	30 %
	Traitement des demandes métiers dans saxo en moins de 21 jours ouvrés	90 %	≥ 60 %	10 %

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 projets majeurs définis dans la Cog ;

– la maîtrise des risques inhérents à l'établissement public ;
– la qualité de service du système d'information.

Un 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.

L'indicateur associé à la capacité de la caisse nationale de mener à terme les 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 terme ces 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 terme, soit 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.

L'indicateur associé à la maîtrise des risques

L'indicateur associé à la maîtrise des risques, correspondant à l'atteinte des objectifs de couverture des sécurités informatiques par le réseau des Caf, qui doit être d'au moins 95 % (sur la base de la situation des bonnes pratiques obligatoires après évaluation). La note affectée au calcul de la prime est dépendante du niveau atteint sur cet indicateur.

Taux	Note
< 95 %	0
< 97 % et ≥ 95 %	3
< 99 % et ≥ 97 %	4
≥ 99 %	5

Les indicateurs associés à la qualité de service du système d'information :

Deux indicateurs sont associés à l'atteinte des objectifs d'engagements de service :
– Stabilisation du nombre d'anomalies : objectif d'une stabilisation du volume de saxo en stock entre le 31/12/2022 et le 31/12/2023. La note affectée au calcul de la prime est dépendante du niveau atteint sur cet indicateur.

Taux d'évolution	Note
> + 5 %	0
≤ + 5 % et > + 2,5 %	2
≤ + 2,5 % et >0 %	4
≤ 0 %	5

– Le taux de disponibilité des applications (front office, back office, API) : Portail Bénéficiaires. La note affectée au calcul de la prime est dépendante du niveau atteint sur cet indicateur.

Taux	Note
<93,5 %	0
≥ 93,5 % – < 94,5 %	1
≥ 94,5 % – < 95,5 %	2
≥ 95,5 % – < 96,5 %	3
≥ 96,5 % – < 99 %	4
≥ 99 %	5

Tableau de synthèse – Part Locale Cnaf :

Thème	Indicateur	Cible	Seuil	Pondération
Performance économique et sociale	Moyenne des performances des Caf	-	-	30 %
Pilotage des projets majeurs	Capacité à mener à bien les projets majeurs	-	-	30 %
Maîtrise des risques	Couverture du référentiel de maîtrise des risques informatiques (Tacite)	≥ 99 %	≥ 95 %	10 %
Qualité de service du système d'information	Évolution du nombre d'anomalies	0 %	+ 5 %	15 %
	Taux de disponibilité des applications (front office, back office, API) : Portail Bénéficiaires (Cog)	≥ 99 %	≥ 93,5 %	15 %

3. Les 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 les cas prévoyant une notation progressive. Cela est alors précisé. 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, et avec un seuil de déclenchement lorsque la note de performance atteint 2,5 (50 %).

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 = masse financière affectée à la PNI / Total des ETP éligibles de la branche 4

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 (50 %).

PLI maximum = masse financière réservée à la PLI / 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 maximum * note de performance locale obtenue / note de performance maximum soit 5

Pour les Centres de ressources (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 (50 %). Son montant correspond à la moyenne des parts locales versées aux caisses du ressort 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 (50 %). Son montant est modulé selon les mêmes modalités que celles appliquées aux Caf.

ART.

Exercice 2023.

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'OPCO ;

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 le niveau de satisfaction des utilisateurs, la performance économique, la qualité de l'offre et la relation client.

3.1. Synthèse des indicateurs et de leur pondération

Part nationale (45 %)				
Moyenne pondérée par les effectifs des coefficients de performance des parts nationales de branche				
Part locale (55 %)				
N°	**Indicateur**	**Cible 2023**	**Seuil de déclenchement 2023**	**Pondération 2023**
Qualité de service – Niveau de satisfaction des utilisateurs (40 %)				
1	Note de satisfaction attribuée par les caisses nationales mesurant la qualité de service	7,9	7	9 %
2	Note de satisfaction attribuée par les organismes mesurant la qualité de l'offre sur mesure de l'Institut	7,9	7	6 %
3	Note de satisfaction attribuée par les organismes mesurant la qualité de la gestion administrative	7,9	7	6 %
4	Note de satisfaction attribuée par l'évaluation des stagiaires sur l'ensemble de l'offre	8,2	7	6 %
5	Note de satisfaction attribuée par les organismes sur le déroulement des jurys CQP	8	7	5 %
6	Note de satisfaction attribuée par les clients sur l'offre de service	6,7	6	8 %
Performance économique et sociale (40 %)				
7	Évolution du montant des charges de structure	23 471 k €	24 371 k €	14 %
8	Évolution du taux des charges d'activité rapportées au montant des recettes de formation	32 %	34 %	13 %
9	Chiffre d'affaires de l'offre sur mesure	800 k €	700 k €	4 %
10	Atteinte de l'Index égalité homme/femme	94/100	75/100	4 %
11	Transmission mensuelle du tableau de bord de production à l'Ucanss le 15 du mois	100 %	-	5 %
Qualité de l'offre et relation client (20 %)				
12	Taux de bilans pédagogiques envoyés sur l'ensemble des dispositifs de l'offre nationale au 28 février N+ 1	100 %	-	5 %
13	Taux de traitement des réclamations clients dans un délai de 8 jours	95 %	85 %	4 %

14	Taux d'appel des stagiaires à l'assistance technique – classe virtuelle	5 %	6 %	4 %
15	Taux d'organismes ayant bénéficié d'un contact CRC	90 %	80 %	7 %

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 x nombre d'agents de la branche retraite + coefficient de performance de la part nationale de la branche maladie et accidents du travail x nombre d'agents de la branche maladie et accidents du travail + coefficient de performance de la part nationale de la branche famille x nombre d'agents de la branche famille + coefficient de performance de la part nationale de la branche recouvrement x nombre d'agents de la branche recouvrement + coefficient de performance de la caisse nationale de solidarité pour l'autonomie x nombre d'agents de la caisse nationale de solidarité pour l'autonomie) / 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 7.90), 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 ® en pourcentage se calcule dans une logique de proportionnalité selon la formule suivante :
R = (n-7)*65/0.8+ 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 7.90), 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 ® en pourcentage se calcule dans une logique de proportionnalité selon la formule suivante :
R = (n-7)*65/0.8+ 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 7.90), 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 ® en pourcentage se calcule dans une logique de proportionnalité selon la formule suivante :
R = (n-7)*65/0.8+ 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 8.2), 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 ® en pourcentage se calcule dans une logique de proportionnalité selon la formule suivante :
R = (n-7)*65/0.2+ 35

Indicateur n° 5 : Note de satisfaction attribuée par les organismes sur le déroulement des jurys CQP

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 ® en pourcentage se calcule dans une logique de proportionnalité selon la formule suivante :
R = (n-7)*65/0.2+ 35

Indicateur n° 6 : Note de satisfaction attribuée par les clients sur l'offre de service

Si la cible est atteinte (note supérieure ou égale à 6.7), l'indicateur est réalisé à 100 %. Le seuil de déclenchement est fixé à une note de 6, 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 ® en pourcentage se calcule dans une logique de proportionnalité selon la formule suivante :
R = (n-7)*65/0.2+ 35

3.3.2. Performance économique et sociale

Indicateur n° 7 : Évolution du montant des charges de structure en 2023

Si la cible est atteinte (montant des charges de structure de 23 471 K € ou moins) sur l'exercice, l'indicateur est réalisé à 100 %. Le seuil de déclenchement est fixé à 24 371 K €, qui correspond à une réalisation de l'indicateur de 50 %.

Indicateur n° 8 : Évolution du taux des charges d'activité rapportées au montant des recettes de formation

Si la cible est atteinte (taux de charge d'activité de 32 % ou moins), l'indicateur est réalisé à 100 %. Le seuil de déclenchement est fixé à 34 %, qui correspond à une réalisation de l'indicateur de 50 %.

Indicateur n° 9 : Chiffre d'affaires de l'offre sur mesure

Si la cible est atteinte (chiffre d'affaires de 800 k € ou plus sur l'exercice), l'indicateur est réalisé à 100 %. Le seuil de déclenchement est fixé à 700 k €, qui correspond à une réalisation de l'indicateur de 50 %.

Indicateur n° 10 : Atteinte de l'objectif lié à l'Index égalité homme/femme

Si la cible est atteinte (score d'atteinte de l'index égalité homme/femme de 94 % ou plus), l'indicateur est réalisé à 100 %. Le seuil de déclenchement est fixé à 75 %.

Indicateur n° 11 : Transmission mensuelle du tableau de bord de production à l'Ucanss le 15 du mois.

Si la cible est atteinte l'indicateur est réalisé à 100 %.
3.3.3. Qualité de l'offre et relation client

Indicateur n° 12 : 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 2020 / nombre de dispositifs de l'offre nationale déployés sur l'année 2022. Si la cible est atteinte, l'objectif est rempli à 100 %.

Indicateur n° 13 : Taux de traitement des réclamations client dans un délai de 8 jours

Si la cible est atteinte (taux de traitement des réclamations client dans un délai de 8 jours, de 95 % ou plus sur l'exercice), l'indicateur est réalisé à 100 %. Le seuil de déclenchement est fixé à 85 %, qui correspond à une réalisation de l'indicateur de 50 %.

Indicateur n° 14 : Taux d'appel des stagiaires à l'assistance technique – classe virtuelle

Si la cible est atteinte (Taux d'appel des stagiaires à l'assistance technique, de 5 % ou moins sur l'exercice), l'indicateur est réalisé à 100 %. Le seuil de déclenchement est fixé à 6 %, qui correspond à une réalisation de l'indicateur de 50 %.

Indicateur n° 15 : Taux d'organismes ayant bénéficié d'un contact CRC.

Si la cible est atteinte (Taux d'organismes ayant bénéficié d'un contact CRC, de 90 % ou plus sur l'exercice), l'indicateur est réalisé à 100 %. Le seuil de déclenchement est fixé à 80 %, qui correspond à une réalisation de l'indicateur de 50 %.

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 %.

ART.

Année 2023

1. Le 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. La mesure de la performance

Contexte

Dans un contexte post crise sanitaire, la branche maladie souhaite revenir aux précédents standards de qualité sur le service de base (délais IJ, taux de décroché...). Les objectifs ont été alignés sur les indicateurs issus des orientations de la nouvelle COG 2023-2027.

La branche reste donc sur un haut niveau d'exigence avec des objectifs mobilisateurs et reflétant les efforts et la mobilisation de toutes les composantes de son large réseau.

Quelques nouveaux objectifs ont été introduits soit pour rendre compte de la forte mobilisation de la branche pour favoriser l'accès aux droits et aux soins (Taux de patients ALD avec MT, pourcentage de population couverte par une CPTS...) soit pour confirmer son haut niveau d'implication dans la réalisation d'enjeux stratégiques (lutte contre la fraude, plan de maîtrise des IJ...).

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 ;
– les orientations de la convention d'objectifs et de gestion de la branche accidents du travail et maladies professionnelles (AT/MP) pour la période 2023-2027 ;
– les orientations de la convention d'objectifs et de gestion entre la CNAM et l'État pour la période 2023-2027.

Certains indicateurs de l'intéressement sont issus des objectifs fixés aux organismes dans le cadre de leur lettre de mission 2023, ainsi, les mêmes cibles, seuils, et règles s'appliquent pour la mesure des résultats des indicateurs.

2.1. Les Indicateurs de la part nationale d'intéressement

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.

Tableau de synthèse :

Part nationale				
Thème	**Indicateur**	**Cible**	**Seuil**	**Pondération**
Qualité de service	Taux de demandes de carte vitale 2 dématérialisées	83 %	75 %	80
Qualité de service	Taux de demandes C2S dématérialisées	35 %	15 %	80
Qualité de service	Nombre de bénéficiaires C2S avec/sans participation financière	7 272 952	6 182 009	80
Qualité de service	Taux de décrochés brut assurés	75 %	50 %	30
Qualité de service	Taux de courriels traités dans les 48 heures en niveaux 1 et 2	80,0 %	70,0 %	80
Qualité de service	Taux de Satisfaction globale des assurés	82,5 %	70 %	20
Qualité de service	Taux de satisfaction globale des PS	82,5 %	70 %	20
Qualité de service	Taux de satisfaction global employeurs	82,5 %	70 %	20
Qualité de service	Taux de DMP alimentés par un PS ou ES	35 %	21,9 %	60
Qualité de service	% de la population couverte par une CPTS	90 %	40 %	60
Gestion du risque	Indicateur composite 1/2 ; 1/2 Accès aux soins :			50

	1 - Envoi des listes nominatives des assurés non opposés à chaque médecin ou centre de santé médical (ou polyvalent) de ses patients ALD réguliers	30/09/2023	31/12/2023	
	2 - Taux de patients en ALD avec MT	98 %	95 %	
Gestion du risque	Nombres d'assistants médicaux	6021	3934	60
Gestion du risque	RCT : Montant moyen recouvré par bénéficiaire	15,25	8,46	80
Gestion du risque	Montant des préjudices subis (MRF 410)	266 000 000	66 500 000	40
Performance économique et sociale	Taux d'accès global à la formation (EFI. – PES.02.01)	62 %	55 %	60
Performance économique et sociale	Index égalité Professionnelle	93 au 15/02/2024	85	60
Performance économique et sociale	Élaborer le SDRH 2023-2027 sur la base d'un bilan et d'une démarche participative avec les réseaux	30/09/2023	30/01/2024	70
Performance économique et sociale	Taux d'évolution de la consommation d'énergie	-5 % par rapport à 2021	0 %	50

2.2. Les indicateurs de la part locale d'intéressement

Sont concernés par les indicateurs locaux les CPAM, les DRSM, la CNAM, 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.

Tableaux de synthèse :

Part locale CPAM				
Thème	**Indicateur**	**Cible**	**Seuil**	**Pondération**
Qualité de service	Nombre d'accompagnements dans le cadre des saisines de la mission accompagnement santé	157 127	78 589	90
Qualité de service	Délai d'instruction des demandes C2S (9e décile)	23j	30j	90
Qualité de service	Délai de paiement de la 1re IJ maladie (délai moyen maladie) TS et TI	28j	33j	100
Qualité de service	Délai de paiement de la 1re IJ 1re IJ AT/MP non subrogée	38j	50j	60
Qualité de service	Utilisation des téléservices PS et Employeurs indicateur composite (1/3 – 1/3 – 1/3))			100
	– taux Avis d'Arrêt de Travail dématérialisé (AAT)	65 %	50 %	
	– taux de e-DAT	81 %	74,74 %	
	– taux de certificat médicaux AT/MP dématérialisés	55 %	35,68 %	
Qualité de service	Taux de rdv réalisés au téléphone sur le total des RDV (dont appels préparatoires conclusifs)	40 %	21 %	90
Gestion du risque	Taux d'accompagnement des infirmiers nouvellement installés (cible éligible)	75 %	40 %	100
Gestion du risque	Indicateur composite 1/2 ;1/2 Taux de couverture de la campagne SEGUR (DNS) Taux de couverture de la campagne « assistant médical »	75 % 85 %	50 % 65 %	60
Gestion du risque	Indicateur composite 1/3 ; 1/3 ;1/3 Taux de participation au dépistage du cancer :			60
	– du sein	58,80 %	51,56 %	

	– du col de l'utérus	58,40 %	47,46 %	
	– colorectal	37,80 %	21,60 %	
Gestion du risque	Taux de dossiers implicites ou hors délai MP	< 0.1 %	< 1 %	100
Performance économique et sociale	Validation sans restriction des comptes	100 %	0 %	150

Part locale DRSM

Thème	Indicateur	Cible	Seuil	Pondération
Qualité de service	Indicateur composite 1/2,1/2			100
	– taux Avis d'Arrêt de Travail dématérialisé (AAT)	65 %	50 %	
	– taux de certificats médicaux AT/MP dématérialisés	55 %	35,68 %	
Qualité de service	Déploiement de MATIS :			300
	– Organisation de temps de visite de la direction régionale dans les ELSM déployés	ELSM visités : 100 %	ELSM visités : 85 %	
	– Mise en œuvre d'une stratégie régionale de communication autour de MATIS	Au moins 3 actions de communication	Au moins 1 action de communication	
	– Formation et accompagnement de tous les métiers en UTAA	100 % des métiers formés et accompagnés	100 % des métiers formés et accompagnés	
Gestion du risque	Taux de couverture de la campagne « échanges confraternels sur les IJ »	85 %	65 %	150
Gestion du risque	Taux de Croissance annuelle du nombre d'actions de contrôle des IJ par le service médical	5 %	3 %	150
Gestion du risque	Taux d'accompagnement des infirmiers nouvellement installés (cible éligible)	75 %	40 %	100
Gestion du risque	Taux de dossiers implicites ou hors délai MP	< 0.1 %	< 1 %	100
Performance économique et sociale	Validation sans restriction des comptes	100 %	0 %	100

Part locale CNAM

Thème	Indicateur	Cible	Seuil	Pondération
Qualité de service	ARPEGE TS	Démarrage pré série au 31/12/2023	31/03/2024	60
Qualité de service	METEORE palier 1 Lot 1	15 caisses en lot 1 au 31/12/2023	0 caisse en lot 1 au 31/12/2023	60
Qualité de service	Renouveler le SVI du 3646	31/12/2023	01/05/2024	60
Qualité de service	Piloter le projet de reprise par les UGECAM, des centres de santé gérés par les caisses : Définir la trajectoire de transfert grâce à une démarche structurée et des moyens adéquats. Diffusion au réseau du kit de déploiement	01/10/2023	01/02/2024	70
Qualité de service	Application carte Vitale 1/2 ; 1/2 1. Déployer l'appli AppCV dans les 8 départements pilotes 2. Stabiliser les modalités d'authentification des personnes	1. AppCV utilisable au 30/06/2023 2. Validation livrable au 30/06/2023	1. AppCV utilisable au 31/10/2023. 2. Validation livrable au 31/10/2023	80
Qualité de service	Refondre l'ergonomie des téléservices entreprises sur le processus risque professionnel	Enrichissement de DAT avec un nouveau service en ligne permettant de faire des réserves au 15/09/2023	Enrichissement de DAT avec un nouveau service en ligne permettant de faire des réserves au 15/01/2024	80
Gestion du risque	Préparer la reprise par l'assurance maladie des invitations aux dépistages organisés du cancer 1/3 ;1/3 ;1/3 1. Cadrage stratégique et opérationnel du pilotage des invitations 2. Développer le système d'information dédié à la gestion des parcours prévention – mise en production	1.31/12/2023 2.31/12/2023 3.30/06/2023	1.31/03/2024 2.31/03/2024 3.30/10/2023	90

	V1 3. Pérenniser l'envoi des listes aux médecins traitants + kit de dépistage colorectal en pharmacie			
Gestion du risque	Participer à la construction et au lancement des bilans de prévention aux âges clés : lancement et cadrage du dispositif	30/06/2023	30/10/2023	60
Gestion du risque	Poursuivre le déploiement du plan et des mesures de maîtrise des IJ 1/3 ;1/3 ;1/3 1. Déployer une stratégie pérenne d'identification /accompagnement/sanction (MSO/MSAP) des plus gros prescripteurs d'IJ : 2. Déployer la nouvelle stratégie IJ du contrôle du service médical : taux d'évolution du nombre de contrôles par le SM : + 10 % en 2023 3. Poursuivre la construction/mise en œuvre du plan d'actions GDR IJ (yc action DRP entreprises à fort taux d'absentéisme)	1.31/12/2023 2. + 10 % au 31/12/2023 3.31/12/2023	1.31/03/2024 2. + 0 % au 31/12/2023 3.31/03/2024	90
Gestion du risque	Enrichir Mon Espace Santé et développer ses usages 1/3 ;1/3 :1/3 1. Déployer les nouvelles fonctionnalités de MES dont prévention (messages de prévention + carnet de santé numérique de l'enfant), personnalisation, etc. 2. Accroître le nombre de comptes MES activés 3. Développer les usages : nombre moyen de connexions annuelles 8 à fin 2023	1.31/12/2023 2.20 % de MES activés au 31/12/2023 3. Nombre moyen de connexion/ an : 8 au 31/12/2023	1.31/03/2024 2.0 % de MES activés au 31/12/2023 3. Nombre moyen de connexion/ an : 0 au 31/12/2023	90
Gestion du risque	Diffuser auprès du réseau la nouvelle stratégie contentieuse en matière de lutte contre la fraude (lettres de mise en garde, renforcement du recours aux pénalités financières et aux procédures conventionnelles ou ordinales)	30/04/2023	30/08/2023	50
Gestion du risque	Mise en œuvre d'un site de datavisualisation sur les professionnels de santé libéraux : Data PS	Ouverture d'une 1re version du site au 31 mars 2023	31/07/2023	40
Performance économique et sociale	Résorber la dette technique – Taux de respect des jalons 2023 inscrits dans la roadmap 2023	100 % des jalons 2023	0 % des jalons 2023	60
Performance économique et sociale	Mettre en place les moyens et les services pour assurer notre cyberdéfense 1/3 ;1/3 ;1/3 1- Installer le CERT (*) et le CSIRT pour anticiper et répondre aux attaques cyber sécurité – cible : réalisation à fin 2023 2 a- Construire un PCA Cyber 2 b- effectuer un exercice de simulation – cible : réalisation à fin 2023	1.31/12/2023 2 a. 31/03/2023 2 b. 30/06/2023	1.31/03/2024 2 a. 31/07/2023 2 b. 30/10/2023	60
Performance économique et sociale	Mettre en place un dispositif d'animation relatif à la transition écologique	Comitologie et plan d'accompagnement au 30/06/2023	30/10/2023	50

Part locale CARSAT et CRAMIF				
Thème	**Indicateur**	**Cible**	**Seuil**	**Pondération**
Qualité de service	Service social : Taux de demandes d'intervention avec rendez-vous dans les 15 jours	75 %	65 %	150 75
Qualité de service	Taux de bénéficiaires d'un accompagnement social sans entretien depuis 4 mois	6 %	10 %	125 100
Qualité de service	Service social : Taux de remise du plan d'aide aux bénéficiaires d'une intervention sociale individuelle sur l'axe PDP ayant eu au moins 3 entretiens	85 %	75 %	75
Qualité de service	Taux de remise du plan d'aide aux bénéficiaires d'une intervention sociale individuelle sur l'axe Sécuriser les Parcours en Santé ayant eu au moins 3 entretiens	85 %	75 %	100
Qualité de service	Taux d'assurés bénéficiaires d'une intervention sociale individuelle sur l'axe Prévenir la Désinsertion Professionnelle (PDP) ayant eu au moins 4 entretiens dont au moins 3 de visu	25 %	20 %	100
Qualité de service	Contribution du service social aux objectifs MisAS (nombre de signalements en provenance du service social)	12 000	8 400	100
Gestion du risque	Indicateur composite (25/25/25/25) pour évaluation globale du déploiement des programmes de prévention :	100 %	50 %	150

	Taux d'atteinte CPG sur les indicateurs TMS Pros, prévention chutes BTP, RC Pros et absentéisme TMS et RPS			
Gestion du risque	Taux exécution SPTPE et contrats de prévention	80 %	50 %	100
Performance économique et sociale	Performance opérationnelle Tarification – Suivi des instanciers : (Nbre de signalements résiduels constatés avant le passage de la tarification N+ 1 / Nbre de signalements reçus dans les instanciers)*100	100 %	98 %	100
Performance économique et sociale	Validation sans restriction des comptes	100 %	0	100

Part locale CGSS

Thème	Indicateur	Cible	Seuil	Pondération
Qualité de service	Service social : Taux de demandes d'intervention avec rendez-vous dans les 15 jours	75 %	65 %	40
Qualité de service	Service social : Taux de bénéficiaires d'un accompagnement social sans entretien depuis 4 mois	6 %	10 %	40
Qualité de service	Nombre d'accompagnements dans le cadre des saisines de la mission accompagnement santé (hors Guyane)	157 127	78 589	80
Qualité de service	Délai de paiement de la 1re IJ maladie (délai moyen maladie) TS et TI	33j	38j	60
Qualité de service	Délai de paiement de la 1re IJ 1re IJ AT/MP non subrogée	43j	60j	40
Qualité de service	Délai d'instruction des demandes C2S (9e décile)	28j	40j	90
Qualité de service	Délai de traitement des FSP LAD 9e décile	17j	20j	80
Qualité de service	Délai de remboursement des FSE Assurés 9e décile	7j	8j	80
Qualité de service	Utilisation des télé-services Professionnels de santé indicateur composite 50 % / 50 %			60
	– taux Avis d'Arrêt de Travail dématérialisé (AAT)	65 %	50 %	
	– taux de e DAT	81 %	65 %	
Qualité de service	Taux de rdv réalisés au téléphone sur le total des RDV (dont appels préparatoires conclusifs)	30 %	5 %	80
Gestion du risque	Indicateur composite 1/2 ;1/2			
	– taux de couverture de la campagne SEGUR (DNS) (hors Guyane)	75 %	50 %	
	– taux de couverture de la campagne « assistant médical »	85 % (75 %Guyane)	65 % (55 %Guyane)	40
Gestion du risque	Taux de dossiers implicites ou hors délai MP	< 0.1 %	< 1 %	60
Gestion du risque	Indicateur composite (25/25/25/25) pour évaluation globale du déploiement des programmes de prévention : Taux d'atteinte CPG sur les indicateurs TMS Pros, prévention chutes BTP, RC Pros et absentéisme TMS et RPS	100 %	50 %	100
Performance économique et sociale	Validation sans restriction des comptes	100 %	0 %	150

**Part locale CTI*

Thème	Indicateur	Cible	Seuil	Pondération
Qualité de service	Activités spécifiques (respect des engagements pour les activités Intégration d'exploitabilité, Intégration applicative, Hébergement, Support, Poste de travail national et Traitements informatiques)	100 %	0 %	350
Qualité de service	Respect des engagements pour l'activité de Gestion des sauvegardes informatiques	100 %	0 %	35
Qualité de service	Respect des engagements de Disponibilité des applications et Infrastructures (contribution propre)	100 %	0 %	190
Qualité de service	Indicateur composite 30/40/15/15 Mise en production :			100
	– taux mensuel de respect des délais de mise en production	95 % (mensuel)	95 % (mensuel)	
	– taux mensuel de qualité de la mise en production	95 % (mensuel)	95 % (mensuel)	
	– taux mensuel de respect du délai de la saisie de la planification avant le comité d'approbation des changements	80 % (mensuel)	80 % (mensuel)	
	– taux mensuel de respect du délai de mise à disposition du compte-rendu de mise en production	80 % (mensuel)	80 % (mensuel)	

Qualité de service	Respect des engagements pour les activités de supervision des applications et infrastructures	100 %	0 %	35
Qualité de service	Indicateur composite 1/2 ;1/2 Disponibilité des applications et traitements informatiques (contribution collective) : – Taux d'applications respectant l'engagement de disponibilité annuelle (contribution collective) – Taux de traitements informatiques respectant les délais et le planning (contribution collective)	100 % 100 % (mensuel)	0 % 0 % (mensuel)	50
Gestion du risque	Indicateur composite 30/20/20/20/10 Sécurisation du SI :			100
	– Taux de couverture des règles PSSI. – MCAS	100 %	80 %	
	– Maîtrise des opérations d'administration sur les serveurs de production (Bastion) – Une revue des comptes et habilitations réalisée chaque trimestre	100 %	100 %	
	– Maîtrise des opérations d'administration sur les bases de données de production (Proxy SQL) – Un état des lieux des accès aux bases réalisé chaque trimestre	100 %	100 %	
	– Suppression des règles de filtrage trop permissives présentes dans la configuration des Firewall internes	100 %	100 %	
	– Participation au cadrage du besoin pour le projet « Gestion des accès à Privilèges »	OUI	NON	
Performance économique et sociale	Taux de respect de la validation des comptes	100 %	0 %	80
Performance économique et sociale	Taux de respect de la prévision budgétaire du dernier trimestre de l'année (autres comptes informatiques) par rapport au budget réalisé	Budget consommé entre 98 % et 102 % de la prévision	Budget consommé entre 90 % et 105 % de la prévision	60

*Pour les CTI, le périmètre des activités est spécifique à chaque organisme. Les applications exploitées, développées, recettées, mises en production etc. étant différentes, des regroupements ont été opérés dans plusieurs « sous-familles ». Le résultat local sera pondéré selon l'activité réelle de chaque CTI.

Part locale CEIR

Thème	Indicateur	Cible	Seuil	Pondération
Qualité de service	Taux du nombre de jours ouvrés sans pénalité de la Poste de responsabilité du CEIR	95 %	95 %	100
Qualité de service	Nombre de signalement de non-conformité du bordereau sécurisé de la Poste de responsabilité du CEIR	0	2	40
Qualité de service	Taux de plis fautés <= 0,02 % de la production	100 %	100 %	40
Qualité de service	Tableau mensuel identifiant les problèmes rencontrés générant des plis fautés	100 %	100 %	40
Qualité de service	Nombre d'inventaires des consommables (papiers, étiquettes et enveloppes) remontés avant le 10 de chaque mois	0 retard	2 retards	40
Qualité de service	Nombre de remontées trimestrielles du taux de gâche papier jet d'encre et enveloppes C6 avant le 20 du mois suivant chaque fin de trimestre	0 retard	2 retards	40
Qualité de service	Nombre de remontées mensuelles des taux d'indisponibilité de chaque machine (impression et mise sous pli) dans les délais fixés par la Cnam	0 retard	1 retard	40
Qualité de service	Taux de respect du planning de production CLOE pour maintien en condition opérationnel du back-up	100 %	90 %	50
Qualité de service	Nombre de tests du matériel de back-up des fournisseurs par trimestre et par fournisseurs	1 chaque trimestre	1 chaque trimestre	70
Qualité de service	Taux de suivi des délais d'intervention des mainteneurs (identification des écarts de délais entre l'intervention et le contrat de maintenance)	100 %	100 %	40
Qualité de service	Nombre de points de situation quotidiens de la production transmis à la Cnam dans les délais	0 retard	2 retards	30
Qualité de service	Taux de réponses aux sollicitations de la Cnam (dans les délais demandés) pour les projets d'évolution de l'éditique	100 %	100 %	130
Gestion du risque	Nombre de réclamations d'anomalie effectuées/remontées par les clients éditiques (confirmés par le pilotage Cnam) concernant l'impression des documents et la mise sous pli	0	2	130

Performance économique et sociale	Taux de respect des engagements de production journalière	100 %	100 %	110
Performance économique et sociale	Taux de transmission des informations de consommation budgétaire avant le 20 du mois suivant	100 %	100 %	30
Performance économique et sociale	Taux de transmission trimestrielle des écarts entre le budget prévisionnel et le réalisé	100 %	100 %	30
Performance économique et sociale	Taux de transmission des factures pour les postes « papier, encres et enveloppes » dans les délais demandés par la Cnam	100 %	100 %	40

Part locale UGECAM

Thème	Indicateur	Cible	Seuil	Pondération
Qualité de service	Préparation aux réformes SSR : formalisation d'un PA global sur les réformes, mise en œuvre et évaluation	Transmission du plan d'actions au plus tard le 31/12/2023 selon la déclinaison de la trame nationale	O/N	150
Qualité de service	Mise à jour de la feuille de route sur l'offre médico-sociale et suivi annuel de la mise en œuvre	Transmission des plans d'actions attendue au plus tard le 31/12/2023	O/N	150
Qualité de service	% des établissements éligibles (concernés) certifiés au minimum « certification qualité confirmée » – sanitaire	- 100 % si tous les établissements en Certification avec mention – 80 % si 1 établissement classé en certification simple – 0 % si 1 établissement classé en certification sous condition	50 %	100
Qualité de service	% des établissements éligibles (concernés) avec un résultat d'évaluation externe cotation 3 minimum et aucun critère impératif < 3.5 – MS.	Cotation évaluation HAS > 3 : 40 % Cotation ensemble critères impératifs >3,5 : 60 %	O/N	100
Gestion du risque	Actualisation et suivi des actions du plan régional « sport-santé »	Transmission d'un plan d'actions régional à la DNGU au plus tard pour le 31/12/2023	O/N	50
Performance économique et sociale	Taux de marge brute	Objectif national : 5 % Objectif régional : taux de marge brute arrêté à l'issue du dialogue de gestion, après analyse du plan d'équilibre. Transmission à la validation des comptes 2023	Taux de marge brute N-1	150
Performance économique et sociale	Mettre à jour le plan d'action de prévention de l'absence / désinsertion et alimenter les fiches actions de mise en œuvre du plan de prévention	Transmission des plans d'actions et fiches actions des UGECAM au plus tard le 31/12/2023	O/N	100
Performance économique et sociale	Attractivité des métiers : élaboration d'un plan d'action régional pour le développement de l'attractivité des métiers Ugecam	Remontée du plan d'attractivité global au 31/12/2023	O/N	100
Performance économique et sociale	Déployer la PSSI et mise en place de la cybersécurité	Objectifs 2023 : – 1er composant (sur 5 points) Auto évaluer l'ensemble des règles du Plan d'action 2023 de la PSSI (66 règles) Aucune règle ne doit avoir un statut « Non évalué »	O/N	100
		– 2 et 3e composant (sur 15 points)		
		a) Audit sur pièces Mettre en œuvre les 16 règles règles du lot 1, ciblées par le GT PSSI Ugecam dans le cadre de l'audit sur pièces PSSI 2023.	O/N	
		b) Mise en œuvre des règles techniques Mettre en œuvre les 27 règles techniques P1 du lot 2 ciblées par le GT RSI. –	O/N	

Part locale Mayotte

Thème	Indicateur	Cible	Seuil	Pondération
Qualité de service	Délai de paiement de la 1re IJ maladie (délai moyen maladie) TS et TI	40	60	80
Qualité de service	Délai de règlement des FSP LAD	17 j	20 j	100

Qualité de service	Délai de remboursement des FSE Assurés 9e décile	7 j	8 j	100
Qualité de service	Taux d'adhérents au compte Améli	47 %	42 %	100
Qualité de service	Taux de bénéficiaires d'un accompagnement social sans entretien depuis 4 mois	≤ 30 %	≤ 45 %	100
Qualité de service	Préparation du déploiement de la C2S	01/01/2024	31/03/2024	90
Qualité de service	Compte Ameli :Taux d'attestations de droits dématérialisées	70 %	61,42 %	100
Qualité de service	Compte Ameli :Taux de déclarations du nouveau-né	50 %	37.3 %	100
Qualité de service	Compte Ameli : Part des adhérents avec adresse email validée	50 %	43,70 %	80
Performance économique et sociale	Validation des contrôles et dispositifs de maîtrise des risques	100 %	0 %	150

3. Les modalités de mise en œuvre

Sur la part nationale, le poids respectif de chacun des thèmes est le suivant :
– 40 % pour la qualité de service ;
– 40 % pour la maîtrise des risques ;
– 20 % 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 x 35) + (Taux de réussite Gestion du risque x 35) + (Taux de réussite Performance économique et sociale x 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.

La performance locale s'exprime par le rapport :

Taux de réussite locale = Montant des points acquis au titre des objectifs réalisés *(1)* / 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.

(1) En déclinaison de l'objectif national.

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* TRN) + (PILI * 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.

Les Carsat, les CGSS et la 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.

Les 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.

Les 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, CNAM, CNAV) au prorata de leurs effectifs spécifiques.

La 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'Equivalent 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.

La 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.

Pour la CCSS, la Branche Maladie réalise les calculs pour l'interbranche.

La CNAM versera à la CCSS une enveloppe correspondant au MTID multiplié par le nombre d'Equivalent Temps Plein (ETP).

Les 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.

ART.

Année 2023

1. Le champ d'application

La présente annexe vise l'Ucanss.

2. La 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. Les 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.

2.2. Les indicateurs de la part locale d'intéressement

Liste des indicateurs par thème.

Tableau de synthèse :

Thème	N°	Indicateurs	Cible	Seuil	Pondération
Qualité de service / Niveau de satisfaction de l'offre de service de l'Ucanss	1	Taux de satisfaction des participants aux réunions thématiques organisées par l'Ucanss	90 %	80 %	5 %
	2	Taux de décrochés téléphoniques (Offre de service)	88 %	80 %	10 %
	3	Taux de réponse, sous 7 jours ouvrés, aux demandes écrites	90 %	75 %	10 %
	4	Site La SecuRecrute.fr : fréquentation	6,5 millions visites	5 millions visites	10 %
	5	Taux de satisfaction des organismes sur les principales offres de services immobilière (accompagnement projet, cession, locations, décret tertiaire)	80 %	70 %	5 %
	6	Taux de disponibilité du portail Ucanss, et des sites LaSecuRecrute.fr et Securite-sociale.fr	99 %	96 %	5 %
Performance économique et sociale	7	Part des charges à payer soldées au 31 mars N+ 1	95 %	92 %	5 %
	8	Chiffres d'affaires de la centrale d'achat (y compris imprimés ou marchés sous convention UGAP)	740 M € TTC	720 M € TTC	5 %
	9	Taux de marchés passés par la Centrale d'achat sur l'année, portant une clause ou un critère environnemental (on rappelle que chaque « lot » d'une procédure est un marché)	85 %	75 %	5 %
	10	Taux d'engagement fonds conventionnels (sur collecte, incluant le report N-1)	87 %	75 %	5 %
	11	Validation des comptes N-1	Validation sans réserves (100 %)	(*)	5 %
	12	Part des demandes d'indemnisation des représentants syndicaux et des Conseillers payées en moins de 20 jours	88 %	85 %	5 %
	13	Index égalité hommes/femmes	96/100	75/100	5 %
	14	Nombre de salariés de la sécurité sociale, tous régimes confondus, ayant suivis le module de formation « Cap vers la sobriété ! », proposé par l'I4.10 et l'Ucanss	6000 salariés	4000 salariés	10 %
Maîtrise des risques	15	Taux de résultats du plan de contrôle interne conformes aux objectifs	90 %	80 %	5 %
	16	Délai de traitement de la recevabilité des candidatures examinées par le Comité des Carrières	90 % à J et 100 % à J+ 2	85 % à J et 95 % à J+ 2	5 %

(*) Une graduation sera appliquée selon le type de validation des comptes :
– non validation des comptes : 0 % ;
– validation avec réserves : 50 % ;

– validation avec observations et rectifications : 60 % ;
– validation sans restriction avec observations : 85 % ;
– validation sans restriction et sans observations : 100 %.

3. Les 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 x 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 x nombre d'agents de la branche maladie et accidents du travail + coefficient de performance de la part nationale de la branche famille x nombre d'agents de la branche famille + coefficient de performance de la part nationale de la branche recouvrement x nombre d'agents de la branche recouvrement + coefficient de performance de la caisse nationale de solidarité pour l'autonomie x nombre d'agents de la caisse nationale de solidarité pour l'autonomie) / nombre total d'agents des branches.

Elle représente 45 % 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 X indicateurs.

Elle représente 55 % du résultat global.

ART.

Année 2023

1. Le champ d'application

La présente annexe s'applique :
– aux 21 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'Urssaf caisse nationale.

2. La mesure de la performance

Les critères de performance de la branche Recouvrement sont majoritairement issus de la convention d'objectifs et de gestion 2023/2027 en cours de préparation et des contrats pluriannuels de gestion qui la déclineront.

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.

La mesure de la performance intègrera – sous forme de neutralisations de périodes et/ou d'abaissements proratisés des objectifs – les impacts de période de crise lorsque celle-ci aura rendu impossible la réalisation de tout ou partie des activités contribuant à l'atteinte de ces mêmes objectifs.

2.1. Les indicateurs de la part nationale d'intéressement

Le calcul s'effectue à partir des résultats obtenus sur 10 indicateurs représentatifs.

Thème	Indicateur	Seuils	Cibles	Pondérations
« Qualité de service »	Taux de satisfaction globale (tous publics)	65,0 %	80 %	10 %
	Taux d'appels aboutis (tous publics)	70,0 %	88 %	15 %
	Taux de dématérialisation des volets sociaux Cesu			
« Maîtrise des risques »	Montant redressements LCTI en cumul	640 M €	800 M €	10 %
	Montant recouvrés sur créances LCTI	54 M €	67 M €	5 %
	Taux de couverture employeur en cumul			
	Taux de réduction du stock des créances en montant	36 %	45 %	5 %
	Taux de contrôle des cotisations liquidées (métropole)	6 %	8 %	10 %
	Intensité de la fiabilisation RG	3,2 %	4,2 %	10 %
	Taux de disponibilité des applications à destination des usagers et partenaires	98 %	99,50 %	10 %
« Performance économique et sociale »	Taux de mutualisation des achats en intra et interbranche	52 %	65 %	10 %
	Taux de formation des agents	60 %	75 %	15 %

2.2. Les 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 et la CCSSL ;
– 8 indicateurs pour les CGSS et 9 pour CSS de Mayotte ;
– 7 indicateurs pour l'Urssaf Caisse nationale.

2.2.1. Les indicateurs de la part locale Urssaf et de la CCSSL (*) (**)

Thème	Indicateurs	Seuils	Cibles	Pondérations
« Qualité de service »	Taux de dématérialisation des paiements TI			
	Taux de réclamations traitées dans les délais (10 j) toutes catégories	90 % de la cible	90 %	15 %
	Qualité réponse aux courriels	14	18	15 %
« Maîtrise des risques »	Qualité de vidage (IQV)	90 % de la cible	94 %	5 %
	Taux de régularisations TPE PME (10 à 49 salariés)	80 % de la cible	5,30 %	10 %
	Taux de réduction du stock des créances en montant	80 % de la cible	45 %	10 %

	Part du montant de créances en voie de prescription au 1er mai sécurisée, sur le champ global Employeurs et TI	80 %	86,6 %	10 %
	Taux de redressements positifs TPE-PME			
	Taux de couverture du fichier des débiteurs Covid			
	Taux de traitement en moins de 45 j des demandes de renégociation des plans d'apurement TI			
	Taux de comptes créditeurs	110 % de la cible	5 %	10 %
	Taux de comptes employeurs sans déclarations à 10 jours	120 % de la cible	2 %	10 %
	Taux de mises à jour des données administratives sous 15 jours	90 % de cible	80 %	
« Performance économique et sociale »	Index égalité femmes/hommes	75 points	90 points	10 %
	Évolution de la consommation d'énergie par rapport à 2021	90 % de la cible	- 5 %	5 %
(*) 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. (**) Pour la CCSS de Lozère, les dispositions décrites ne s'appliquent que pour la part recouvrement (voir paragraphe sur les dispositions particulières).				

2.2.2. Les indicateurs de la part locale des CGSS

Les dispositions décrites ne s'appliquent que pour la part recouvrement (voir paragraphe sur les dispositions particulières).

Thème	Indicateurs	Seuils	Cibles	Pondérations
« Qualité de service »	Taux de dématérialisation des paiements TI			
	Taux de réclamations traitées dans les délais (10j)			
	Qualité réponse aux courriels	14	18	15 %
« Maîtrise des risques »	Qualité de vidage (IQV) local	90 % de cible	90 %	10 %
	Taux de régularisations TPE PME (10 à 49 salariés)	80 % de la cible	13,50 %	10 %
	Taux de redressements positifs TPE-PME			
	Part du montant de créances en voie de prescription au 1er mai sécurisée, sur le champ global Employeurs et TI	80 %	86,6 %	10 %
	Taux de réduction du stock des créances en montant	80 % de la cible	23,0 %	15 %
	Taux de contrôle des cotisations liquidées	80 % de la cible	3,2 %	10 %
	Taux de traitement en moins de 30 j des demandes de renégociation des plans d'apurement RG			
	Taux de traitement en moins de 45 j des demandes de renégociation des plans d'apurement TI			
	Taux de comptes créditeurs	110 % de la cible	14 %	15 %
	Taux de comptes employeurs sans déclaration à 10 jours	120 % de la cible	2 %	15 %
	Taux de mises à jour des données administratives sous 15 jours			

2.2.3. Les indicateurs de la part locale CSS Mayotte

Les dispositions décrites ne s'appliquent que pour la part recouvrement (voir paragraphe sur les dispositions particulières).

Thème	Indicateurs	Seuils	Cibles	Pondérations
« Qualité de service »	Taux de dématérialisation des paiements RG	90 % de la cible	98 %	5 %
	Taux de réclamations traitées dans les délais (10j) RG	90 % de la cible	85 %	
	Qualité réponse aux courriels	14	18	10 %

« Maîtrise des risques »	Qualité de vidage (IQV) local	90 % de cible	80 %	10 %
	Taux de régularisations TPE PME (10 à 49 salariés)	80 % de la cible	13,50 %	15 %
	Taux de redressements positifs TPE-PME			
	Part du montant de créances en voie de prescription au 1er mai sécurisée, sur le champ global Employeurs et TI	80 %	86,6 %	10 %
	Taux de réduction du stock des créances en montant	80 % de la cible	23,0 %	15 %
	Taux de contrôle des cotisations liquidées	80 % de la cible	3,2 %	10 %
	Taux de traitement en moins de 30 j des demandes de renégociation des plans d'apurement RG	80 %	90 %	
	Taux de comptes créditeurs	110 % de la cible	14 %	10 %
	Taux de comptes employeurs sans déclarations à 10 jours	120 % de la cible	2 %	15 %
	Taux de mises à jour des données administratives sous 15 jours			

2.2.4. Les indicateurs de l'Urssaf Caisse nationale

Thème	Indicateurs	Seuils	Cibles	Pondérations
« Qualité de service »	Coefficient moyen de performance des organismes	-	-	20 %
	Avancement de 3 projets stratégiques :	80 %	100 %	20 %
	* Rédaction du schéma directeur RSO décliné en feuille de route annuelle * Augmentation de 50 % des contrôles embarqués DSN sur données individuelles * Développements informatiques de la DSN de substitution			
	Note de satisfaction des partenaires	6	7,5	10 %
« Maîtrise des risques »	Délai moyen de notification aux attributaires	24	21	
	Taux de disponibilité des applications (internes)	97,00 %	99,30 %	10 %
	Nombre de jours ouvrés moyen de financement sécurisé à 100 %	8 jours	15 jours	15 %
« Performance économique et sociale »	Taux de signatures des CPG	90 %	100 %	10 %
	Index égalité femmes / hommes	90 points	97 points	15 %

3. Les 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.

Montant national distribué = coefficient national de performance x 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 : (valeur de l'indicateur – seuil) / (cible – 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.

Prime individuelle nationale = montant national distribué/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.

Masse locale d'intéressement =
Part locale de la masse nationale d'intéressement
x [ETP éligibles (organisme) / ETP éligibles (branche)]

Chaque organisme reçoit un montant d'intéressement déterminé à partir du coefficient local de performance.

Montant local distribué =
Coefficient de performance local x 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 : (valeur de l'indicateur – Seuil) / (Cible – 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.

Prime individuelle locale = Montant local distribué / 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.

Prime nationale (CGSS) =
[Prime nationale (retraite) x nombre d'agents (retraite) +
Prime nationale (maladie et AT) x nombre d'agents (maladie et AT) +
Prime nationale (recouvrement) x nombre d'agents (recouvrement)]
/ 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.

Prime locale (CGSS) =
[Prime locale (Retraite) x nombre d'agents (retraite) +
Prime locale (maladie et AT) x nombre d'agents (maladie et AT) +
Prime locale (recouvrement) x nombre d'agents (recouvrement)] /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.

Prime nationale (CCSS) =
[Prime nationale (famille) x nombre d'agents (Famille) +
Prime nationale (maladie et AT) x nombre d'agents (maladie et AT) +
Prime nationale (recouvrement) x nombre d'agents (recouvrement)] /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.

Prime locale (CCSS) =
[Prime locale (famille) x nombre d'agents (famille) +
Prime locale (maladie et AT) x nombre d'agents (maladie et AT) +
Prime locale (recouvrement) x nombre d'agents (recouvrement)] /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.

NOTA : les mots soulignés sont des mots barrés.

ART.

Considérant l'intérêt que représente, dans les organismes du régime général de sécurité sociale, et pour les personnels y travaillant, en termes d'attractivité et de fidélisation, un dispositif d'intéressement, les parties signataires conviennent de reconduire, au bénéfice de l'ensemble des salariés, un élément de rétribution supplémentaire qui traduise la prise en compte des performances réalisées par chaque branche de législation du régime général et chaque organisme.

Cette rétribution ne se substitue en aucune manière aux composantes conventionnelles de la rémunération et constitue un élément totalement indépendant de la négociation salariale conduite par ailleurs dans l'institution.

Elles conviennent en outre que l'intéressement s'inscrit dans un processus visant à adapter le cadre collectif de travail aux évolutions et enjeux institutionnels, en conciliant les impératifs d'une gestion optimisée des organismes et la prise en compte des intérêts des personnels.

Conclu au plan national, le présent accord s'applique directement aux organismes et instaure un mécanisme ayant pour finalité la reconnaissance des efforts collectifs accomplis chaque année dans l'atteinte des objectifs assignés contractuellement, tant globalement, au niveau de chaque branche de législation, que localement, au niveau de chaque organisme.

Le présent accord d'intéressement est conclu en application des dispositions légales et réglementaires.

SECTION 24

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

Les dispositions du protocole d'accord du 13 février 2024 relatif à l'instauration pour l'exercice 2023 d'un mécanisme de mutualisation financière entre le régime de prévoyance et le régime de couverture complémentaire des frais de santé dont bénéficie le personnel des organismes du régime général de la sécurité sociale et de leurs établissements, tel que conclu dans le champ d'application de la convention collective nationale de travail 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 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 Ier 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.

SECTION 25

Avenant : Accord du 27 février 2024 relatif à la participation aux titres restaurant

Source officielle Légifrance

ART. 1er

Les dispositions du protocole d'accord du 27 février 2024, relatif à la participation des organismes de sécurité sociale aux titres restaurant, tel que conclu dans le champ d'application de la convention collective nationale de travail 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 est conclu à durée indéterminée.

Les partenaires sociaux conviennent d'une rencontre dans l'année de mise en œuvre du présent accord afin d'évaluer l'opportunité de réévaluer la part patronale à l'acquisition des titres restaurant dans la limite du plafond alors en vigueur.

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 entre en vigueur au premier jour du deuxième mois suivant son agrément.

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

Il se substitue à toute disposition conventionnelle contraire qui pourrait exister par ailleurs.

ART.

Le présent accord fixe le montant de la participation patronale des organismes de sécurité sociale à l'acquisition des titres restaurant au profit du personnel relevant de la convention collective nationale de travail du 18 septembre 2018 des agents de direction des organismes du régime général de sécurité sociale.

SECTION 26

Avenant : Protocole d'accord du 11 avril 2024 relatif à la gestion de l'épargne salariale

Source officielle Légifrance

ART. 1er

Les dispositions et les annexes du protocole d'accord relatif au gestionnaire en charge de l'épargne salariale dans les organismes du régime général de sécurité sociale pour les employés et cadres du 11 avril 2024 sont applicables aux salariés relevant de la convention collective du 18 septembre 2018 des agents de direction du régime général de sécurité sociale.

ART. 2

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée.

Il s'applique à compter du lendemain de son agrément, et jusqu'à la date de fin du marché de la gestion de l'épargne salariale fixée au 30 septembre 2029.

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

Il pourra être révisé dans les conditions légales posées par le code du travail.

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

ART.

Les salariés des organismes du régime général de sécurité sociale bénéficient d'un plan d'épargne interentreprises (PEI) depuis 2005, prévu par le protocole d'accord du 21 juin 2017 et d'un plan d'épargne pour la retraite collectif interentreprises (PERCOL-I) depuis 2018, prévu par le protocole d'accord du 13 juillet 2023, chacun à durée indéterminée.

Les prestations de gestion de l'épargne salariale relèvent de la réglementation applicable en matière de commande publique. À ce titre, le choix de l'opérateur s'inscrit dans le cadre d'une procédure de marché public. Le marché de la gestion de l'épargne salariale est ainsi attribué par décision de la commission des marchés.

Dans ce cadre, les parties signataires garantissent un suivi global portant sur l'intégralité du dispositif d'épargne salariale et sa gestion, au bénéfice des salariés au sein du régime général.

ART.

Annexe 1

Procès-verbal de transfert collectif des avoirs détenus au sein du plan d'épargne interentreprises et du plan d'épargne retraite collectif interentreprises

	De « Amundi Label Monétaire ESR F »	Vers « Natixis ES Monétaire I »
	Date du DIC : 15 janvier 2024	Date du DIC : 1er janvier 2023 en vigueur à date
Code ISIN ou code AMF :	990000106019	990000090559
Classification :	Monétaire à valeur liquidative variable standard	Monétaire à valeur liquidative variable standard
SRI :	1	1
Coûts récurrents :	0,20 %	0,1 %

	De « Epsens Défensif ISR Solidaire A »	Vers « Sélection DNCA Évolutif ISR I »
	Date du DIC : 29 décembre 2023	Date du DIC : 9 octobre 2023 en vigueur à date
Code ISIN ou code AMF :	FR0010342063	990000116179
Classification :	Non applicable	Non applicable
SRI :	3	3
Coûts récurrents :	0,82 %	1,86 %

	De « Amundi Label Équilibre Solidaire ESR F »	Vers « Avenir Mixte Solidaire »
	Date du DIC : 3 décembre 2023	Date du DIC : 1er janvier 2023 en vigueur à date
Code ISIN ou code AMF :	990000079319	990000084919
Classification :	Non applicable	Non applicable
SRI :	3	3
Coûts récurrents :	0,69 %	0,7 %

	De « Amundi Label Dynamique ESR F »	Vers « Impact Actions Emploi Solidaire I »
	Date du DIC : 20 décembre 2023	Date du DIC : 1er janvier 2023 en vigueur à date
Code ISIN ou code AMF :	990000080759	990000099449
Classification :	Non applicable	Actions internationales
SRI :	4	4
Coûts récurrents :	0,66 %	1,2 %

	De « Epsens Actions ISR A »	Vers « Impact ISR Performance I »
	Date du DIC : 1er mars 2024	Date du DIC : 29 décembre 2023 en vigueur à date
Code ISIN ou code AMF :	990000081859	990000080919
Classification :	Actions de pays de la zone euro	Actions internationales
SRI :	5	4
Coûts récurrents :	1,28 %	0,72 %

	De « Amundi Label Actions Euroland ESR F »	Vers « Impact ISR Performance I »
	Date du DIC : 20 décembre 2023	Date du DIC : 29 décembre 2023 en vigueur à date
Code ISIN ou code AMF :	990000084229	990000080919
Classification :	Actions de pays de la zone euro	Actions internationales
SRI :	5	4
Coûts récurrents :	0,82 %	0,72 %

Les épargnants pourront arbitrer tout ou partie de leur épargne entre les différents supports d'investissement du nouveau dispositif d'épargne salariale.

Focus gestion pilotée
Les avoirs investis dans la gestion pilotée proposée par Amundi ESR seront automatiquement transférés au sein de la gestion pilotée « Profil Équilibré » proposée par Natixis Interépargne, conformément à la date de retraite indiquée auprès de Amundi ESR. La présentation de la gestion pilotée cible est présentée en annexe 4 du présent accord.

Les supports de placement « Epsens Défensif ISR Solidaire » et « Epsens Actions ISR » sont gérés par Sienna Gestion en sa qualité de société de gestion de portefeuille, BNP Paribas SA en est le dépositaire et Amundi ESR en est le teneur de compte conservateur de parts.

Les supports de placement « Amundi Label Monétaire ESR », « Amundi Label Équilibre Solidaire ESR », « Amundi Label Dynamique ESR » et « Amundi Label Actions Euroland ESR » sont gérés par Amundi Asset Management en sa qualité de société de gestion de portefeuille, CACEIS Bank en est le dépositaire et Amundi ESR en est le teneur de compte conservateur de parts.

Les supports de placement « Natixis ES Monétaire », « Sélection DNCA Évolutif ISR », « Avenir Mixte Solidaire », « Impact Actions Emploi Solidaire » et « Impact ISR Performance » sont gérés par Natixis Investment Managers International en sa qualité de société de gestion de portefeuille, CACEIS BANK en est le dépositaire et Natixis Interépargne en est le teneur de compte conservateur de parts.

Les parties ont pris connaissance des caractéristiques des nouveaux supports de placement dont les documents d'informations clés (DIC) sont en annexe du présent document. Les parties ont également été informées des dispositions réglementaires encadrant les opérations de transferts collectifs partiels d'épargne salariale *(1)* et acceptent les différences d'orientation de gestion et/ou de structure de tarification entre les supports de placement. Elles ont été avisées que les coûts récurrents indiqués dans ce document, extraits des DIC, sont une notion différente et plus large que les frais de gestion indiqués dans les différents règlements/statuts des supports de placement.

L'opération de transfert porte sur la totalité des avoirs, disponibles et indisponibles, que chaque porteur de parts détient dans les supports de placement d'origine. Elle sera réalisée sans frais et n'aura pas d'incidence sur la durée de blocage restant éventuellement à courir.

Les sociétés Natixis Interépargne et Natixis Investment Managers International consentent à ces transferts.

(1) Selon la circulaire interministérielle du 14 septembre 2005 relative à l'épargne salariale (dossier PEE, fiche 6, IV B), les caractéristiques entre le FCPE d'origine et le FCPE receveur sont identiques dès lors que leurs orientations de gestion sont équivalentes et les frais perçus sont inférieurs ou égaux.

ART.

Annexe 2

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

« Avenir Action Long Termes », ce FCPE a pour objectif de gestion de réaliser une croissance à long terme en diversifiant ses investissements à l'échelle mondiale via des OPC (OPCVM ou FIA) investis dans des actions de sociétés cotées et non cotées, sur une durée de placement recommandée d'au moins 8 ans.

« 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 présentantédes 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 Sérenité Plus », ce FCPE est investi au travers de son fonds maître DNCA Sérenité 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.

ART.

Annexe 3
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 rétrocédés (taux de rétrocessions de commissions)**	**Performance nette de l'actif**	**Frais de gestion du plan [1]**	**Frais totaux dont frais rétrocédés (taux de rétrocession de commissions**	**Performance finale [2]**
Fonds actions									
QS0004038475	Avenir Actions Long Terme Part I	Natixis Investment Managers International	4	–	–	–	0 %	–	–
QS0004034789	Impact Actions Emploi Solidaire (Part I)	Natixis Investment Managers International	4	%	% (dont 0,74 %)	12,81 %	0 %	% (dont 0,74 %)	12,81 %
QS0004088926	Impact ISR Performance (Part I)	Natixis Investment Managers International	4	%	% (dont 0,29 %)	10,09 %	0 %	% (dont 0,29 %)	10,09 %
QS0004036669	Sélection DNCA Actions Euro PME (Part I)	Natixis Investment Managers International	4	%	% (dont 0,16 %)	– 0,05 %	0 %	% (dont 0,16 %)	– 0,05 %
QS0004036743	Sélection Mirova Actions Internationales (Part I)	Natixis Investment Managers International	4	%	% (dont 1,10 %)	13,45 %	0 %	% (dont 1,10 %)	13,45 %
Fonds obligations									
QS0004085641	Selection DNCA Sérenité Plus (Part I)	Natixis Investment Managers International	2	%	% (dont 0,19 %)	4,49 %	0 %	% (dont 0,19 %)	4,49 %
Fonds mixtes									
QS0004089759	Avenir Mixte Solidaire (Part I)	Natixis Investment Managers International	3	%	% (dont 0,33 %)	9,24 %	0 %	% (dont 0,33 %)	9,24 %
QS0004038103	Expertise ESG Équilibre Part I	Natixis Investment Managers International	3	%	0,98 %	10,73 %	0 %	0,98 %	10,73 %
QS0004036727	Selection DNCA Évolutif ISR (Part I)	Natixis Investment Managers International	3	%	% (dont 0,08 %)	16,48 %	0 %	% (dont 0,08 %)	16,48 %
Fonds monétaires									
QS0004033864	Natixis ES Monetaire (Part I)	Natixis Investment Managers International	1	%	% (dont 0,05 %)	3,37 %	0 %	% (dont 0,05 %)	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.

Annexe 4

Présentation des options de gestion pilotée du plan d'épargne retraite collectif interentreprises dans les organismes du régime général de sécurité sociale

Le titulaire peut panacher et arbitrer tout ou partie de son épargne entre les différentes grilles d'allocation proposées par le plan, et la gestion libre à tout moment.

Le titulaire a la possibilité de changer de grille ou d'arbitrer tout ou partie de son épargne entre gestion libre et gestion pilotée à tout moment.

Le titulaire aura la possibilité de nous transmettre un horizon de placement de ses avoirs différent pour chaque grille proposée par l'entreprise.

Lors de son premier versement, le titulaire indique la date prévisionnelle de son départ à la retraite. Son épargne sera alors investie en fonction de cet horizon selon une clé de répartition prédéterminée par la grille d'allocation, dont l'objectif est de définir, pour chaque horizon de placement, la proportion de chacune des grandes catégories d'actifs à respecter.

Les sommes versées sont employées en parts ou dix millième de parts des différents FCPE constituant la grille d'allocation, selon les modalités déterminées à l'article du plan relatif à la gestion pilotée. La répartition entre FCPE est effectuée en fonction de la grille sélectionnée entre les grandes catégories d'actifs suivantes : actions, obligataires et monétaires. Les versements ultérieurs sont investis selon la clé de répartition correspondant à son horizon de départ à la retraite au moment du versement. Très dynamique dans un premier temps, l'allocation est progressivement sécurisée afin d'obtenir une réduction du risque au fur et à mesure que le salarié se rapproche de la date de son départ à la retraite.

Comment fonctionne une grille ?

Les allocations théoriques correspondant à l'horizon d'investissement évoluant trimestriellement, une réallocation des avoirs du titulaire entre FCPE est donc réalisée, sans frais, trimestriellement afin de désensibiliser progressivement l'épargne. Toutefois, si l'évolution des marchés financiers aboutit à une répartition des investissements réelle très proche de l'allocation théorique conduisant à des arbitrages de très faibles montants, ceux-ci pourront être décalés sur les trimestres suivants.

Grille « Horizon retraite équilibré »
Modèle annuel (étant précisé que la grille sera paramétrée en pas trimestriels)

(Documents non reproduits, consultables en ligne sur le site Légifrance, rubrique Bulletins officiels des conventions collectives.)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20240022_0000_0019.pdf/BOCC

Grille « Horizon retraite prudent »
Modèle annuel (étant précisé que la grille sera paramétrée en pas trimestriels)

(Documents non reproduits, consultables en ligne sur le site Légifrance, rubrique Bulletins officiels des conventions collectives.)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20240022_0000_0019.pdf/BOCC

Grille « Horizon retraite dynamique »
Modèle annuel (étant précisé que la grille sera paramétrée en pas trimestriels)

(Documents non reproduits, consultables en ligne sur le site Légifrance, rubrique Bulletins officiels des conventions collectives.)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20240022_0000_0019.pdf/BOCC

SECTION 27

Avenant : Protocole d'accord du 23 avril 2024 relatif au régime complémentaire de couverture des frais de santé et au régime de prévoyance

Source officielle Légifrance

ART. 1er

Les dispositions et les annexes du protocole d'accord du 23 avril 2024 relatif au régime complémentaire de couverture des frais de santé et au régime de prévoyance dont bénéficient les salariés des organismes du régime général de la sécurité sociale pour les employés et cadres sont applicables aux salariés relevant de la convention collective du 18 septembre 2018 des agents de direction du régime général de sécurité sociale.

ART. 2

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il pourra être révisé ou dénoncé dans les conditions légales posées par le code du travail.

Le présent accord fait l'objet d'un dépôt dans les conditions posées par le code du travail. Il s'applique sous réserve de l'agrément prévu par le code de la sécurité sociale.

Il entre en vigueur au 1er septembre 2024.

Les dispositions des articles 1er, 2 et 3 du titre II et 2, 3, 4 du titre III du présent accord entrent en vigueur le 1er janvier 2024.

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 Ier 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.

Aux fins de trouver les voies d'un équilibre financier préservé concernant les deux régimes, les partenaires sociaux ont, d'une part, convenu de la mise en place d'un mécanisme de mutualisation financière exceptionnelle et non pérenne entre les résultats annuels des deux régimes, au titre de l'exercice 2023, telle que visée par le protocole d'accord du 13 février 2024.

D'autre part, le présent accord intègre le relèvement de la part employeur dans le financement du régime des salariés de la complémentaire santé.

Les organisations syndicales tiennent à affirmer leur position d'un relèvement progressif sur la durée de la participation de l'employeur.

Par ailleurs, les partenaires sociaux marquent leur volonté commune d'améliorer le niveau des garanties du régime de prévoyance et de diminuer le taux de cotisation tout en veillant au respect de l'équilibre financier global dudit régime.

Enfin, ils actent la nécessité de mettre en conformité certaines dispositions conventionnelles des textes régissant ces deux régimes.

SECTION 28

Avenant : Protocole d'accord du 22 mai 2024 au protocole d'accord du 13 juillet 2021 relatif au déploiement d'un dispositif de soutien aux salariés proches aidants

Source officielle Légifrance

ART. 1er

Les dispositions de l'avenant du 22 mai 2024 au 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 sont applicables aux salariés relevant 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 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 a été conclu pour une durée de trois ans. Il cessera par conséquent de produire ses effets le 31 décembre 2024.

La thématique du dispositif de soutien aux salariés proches aidants étant inscrite au programme de négociation pour l'année 2024, 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.

SECTION 29

Avenant : Protocole d'accord du 22 mai 2024 au protocole d'accord 13 décembre 2021 relatif au déploiement d'un dispositif de soutien aux salariés proches aidants (choix du prestataire)

Source officielle Légifrance

ART. 1er

Les dispositions de l'avenant du 22 mai 2024 au protocole d'accord 13 décembre 2021 formalisant le choix du prestataire en charge d'assurer la mise en œuvre des prestations définies au titre Ier du 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 sont applicables aux salariés relevant 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 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 décembre 2021 formalisant le choix du prestataire en charge d'assurer la mise en œuvre des prestations définies au titre Ier du 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 a été conclu pour une durée de trois ans. Il cessera par conséquent de produire ses effets le 31 décembre 2024.

La thématique du choix du prestataire en charge d'assurer la mise en œuvre du dispositif de soutien aux salariés proches aidants étant inscrite au programme de négociation pour l'année 2024, 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.

SECTION 30

Avenant : Accord du 20 juin 2025 étendant aux agents de direction les dispositions du protocole d'accord du 21 juin 2023 relatif à l'intéressement

Source officielle Légifrance

ART. unique

Les dispositions du protocole d'accord du 21 juin 2023 relatif à l'intéressement dans les organismes du régime général de sécurité sociale modifié par avenant du 20 juin 2025 sont applicables aux salariés relevant de la convention collective du 18 septembre 2018.

SECTION 31

Avenant : Protocole d'accord du 20 juin 2025 relatif à l'extension aux agents de direction de l'accord de désignation de la filière professionnelle pour le rattachement à un opérateur de compétences

Source officielle Légifrance

ART. 1er

Les dispositions du protocole d'accord du 20 juin 2025 relatif à la désignation de la filière professionnelle pour le rattachement à un opérateur de compétences sont applicables aux salariés relevant de la convention collective du 18 septembre 2018.

ART. 2

Le présent accord entre en vigueur au 1er janvier 2026. Il est conclu pour une durée déterminée de cinq ans.

Il fait l'objet d'un dépôt dans les conditions posées par le code du travail. Il s'applique sous réserve de l'agrément prévu par le code de la sécurité sociale et ne vaut en aucun cas engagement unilatéral de l'employeur.

ART.

La loi du 5 septembre 2018 « pour la liberté de choisir son avenir professionnel » a modifié en profondeur l'organisation de la formation professionnelle tant en ce qui concerne les dispositifs d'accès à la formation, les règles de financement que la gouvernance du système.

Le législateur a notamment institué des opérateurs de compétences (OPCO) en charge de l'accompagnement des branches professionnelles et des employeurs adhérents, afin de les assister dans leur réflexion relative à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) et la mise en œuvre de leurs politiques de formation, via une offre de service adaptée.

Dans ce cadre, les branches professionnelles ont été invitées à désigner une filière professionnelle pour le rattachement à un OPCO.

En 2012, l'Ucanss et les organisations syndicales nationales représentatives au sein du régime général ont choisi de rejoindre l'organisme paritaire collecteur agréé (OPCA) de la protection sociale, de l'emploi, de l'habitat social et de l'économie sociale et solidaire en adhérant à Uniformation. Ce choix a été guidé par la proximité avec les branches professionnelles de la protection sociale, notamment la mutualité et les institutions de prévoyance et de retraite complémentaire, dont les problématiques RH et de formation sont similaires (en particulier en termes d'observation prospective des évolutions des métiers et des qualifications et de formation professionnelle des salariés de ces secteurs).

Par accord du 4 décembre 2018, les parties signataires ont désigné la filière professionnelle à laquelle le régime général entend se rattacher dans le cadre de la création de l'OPCO de la filière « cohésion sociale » dont les caractéristiques et les valeurs, notamment d'accès aux soins, sont les plus proches du régime général, de ses organismes et de ses salariés.

La période qui vient de s'écouler, d'avril 2019 à aujourd'hui, confirme la pertinence du rattachement à cette filière. La cohérence du périmètre de couverture de l'OPCO englobant notamment les branches de protection sociale dont les enjeux en matière d'emploi et de formation sont proches, est affirmée et présente un intérêt pour le régime général. L'offre de service de l'OPCO s'adapte globalement aux besoins des différentes branches et à leurs spécificités.

Le présent accord vise à renouveler cette adhésion.

SECTION 32

Avenant : Protocole d'accord du 30 septembre 2025 étendant aux agents de direction les dispositions du protocole d'accord du 13 juillet 2021 relatif au déploiement d'un dispositif de soutien aux salariés proches aidants

Source officielle Légifrance

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 :

ART. 1er

Les dispositions de l'avenant du 30 septembre 2025 au 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 sont applicables aux salariés relevant 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 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.

SECTION 33

Avenant : Protocole d'accord du 30 septembre 2025 étendant aux agents de direction les dispositions du protocole d'accord du 13 juillet 2021 relatif au déploiement d'un dispositif de soutien aux salariés proches aidants (choix du prestataire)

Source officielle Légifrance

ART. 1er

Les dispositions de l'avenant du 30 septembre 2025 au protocole d'accord 13 décembre 2021 formalisant le choix du prestataire en charge d'assurer la mise en œuvre des prestations définies au titre Ier du 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 sont applicables aux salariés relevant 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 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 décembre 2021 formalisant le choix du prestataire en charge d'assurer la mise en œuvre des prestations définies au titre I du 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 choix du prestataire en charge d'assurer la mise en œuvre 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 :

SECTION 34

Avenant : Avenant du 17 février 2026 portant prorogation de l'accord du 22 février 2022 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Source officielle Légifrance

ART. 1er

Les dispositions de l'avenant du 17 février 2026 portant prorogation du protocole d'accord du 22 février 2022 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes sont applicables aux salariés relevant 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 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 22 février 2022 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes cessera de produire ses effets le 31 mars 2026.

Les parties signataires conviennent de proroger l'accord actuellement en vigueur pour la durée nécessaire à la conduite et à la finalisation de la négociation engagée.

Cette prolongation a pour objet d'assurer, sans interruption, la continuité et la pleine effectivité des dispositions actuellement applicables.

SECTION 35

Avenant : Avenant du 17 février 2026 portant prorogation de l'accord du 22 février 2022 relatif à la diversité et à l'égalité des chances

Source officielle Légifrance

ART. 1er

Les dispositions de l'avenant du 17 février 2026 portant prorogation du protocole d'accord du 22 février 2022 relatif à la promotion de la diversité et de l'égalité des chances sont applicables aux salariés relevant 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 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 22 février 2022 relatif à la promotion de la diversité et de l'égalité des chances cessera de produire ses effets le 31 mars 2026.

Les parties signataires conviennent de proroger l'accord actuellement en vigueur pour la durée nécessaire à la conduite et à la finalisation de la négociation engagée.

Cette prolongation a pour objet d'assurer, sans interruption, la continuité et la pleine effectivité des dispositions actuellement applicables.

SECTION 36

Avenant : Protocole d'accord du 10 mars 2026 étendant aux agents de direction les dispositions de l'accord de méthode relatif à la sélection du ou des opérateur(s) de complémentaire santé

Source officielle Légifrance

ART. 1er

Les dispositions de l'accord du 10 mars 2026 relatif à la sélection du ou des opérateur(s) de complémentaire santé sont applicables au champ 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 est conclu à durée déterminée pour la durée nécessaire à la conduite complète de la procédure de sélection, jusqu'à la prise d'effet du marché à échéance normée du 1er janvier 2027, dans le respect des étapes mentionnées à l'article 3 de l'accord du 10 mars 2026 relatif à la sélection du ou des opérateur(s) de complémentaire santé.

Il fait l'objet d'un dépôt dans les conditions prévues par le code du travail. Il peut être révisé dans les conditions légales et réglementaires en vigueur.

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

ART.

Le présent accord de méthode s'inscrit dans le cadre de la procédure de sélection, via un appel d'offres, d'un ou plusieurs opérateur(s). Cette procédure est destinée à assurer juridiquement la couverture du régime de complémentaire santé au profit des salariés et des anciens salariés des organismes du régime général de la sécurité sociale à compter du 1er janvier 2027.

Cet accord a pour objet de formaliser, de manière transparente et partagée le cadre paritaire de négociation, de concertation et d'information relevant des différentes phases de cette procédure. Il s'agit de préciser les règles et modalités d'organisation des travaux paritaires, afin d'en assurer la lisibilité et le bon déroulement.

Les parties s'engagent à conduire la procédure de sélection dans un esprit de loyauté, de transparence et de coopération conformément aux exigences de l'article L. 2222-3-1 du code du travail, aux termes duquel « une convention ou un accord collectif peut définir la méthode permettant à la négociation de s'accomplir dans des conditions de loyauté et de confiance mutuelle entre les parties ».

Cet accord de méthode est sans incidence sur :
– le contenu des garanties issues du protocole d'accord du 12 août 2008 établissant, au profit des salariés et des anciens salariés des organismes de sécurité sociale, un régime complémentaire de couverture des frais de santé ;
– les décisions prises par la commission paritaire de pilotage (CPP) dans le cadre des prérogatives qui lui sont conférées par le protocole d'accord du 12 août 2008.

Il ne crée aucun engagement juridique quant aux choix techniques ou tarifaires à venir.

Les parties souhaitent rappeler leur attachement, dans le cadre de la procédure de sélection du ou des opérateur(s) et de déploiement du marché, à garantir la continuité effective des droits des bénéficiaires du régime, salariés et anciens salariés et à leur garantir un service de qualité, a fortiori en cas de changement d'opérateur.

SECTION 37

Avenant : Protocole d'accord du 30 avril 2026 étendant aux agents de direction l'avenant du 30 avril 2026 au protocole d'accord du 12 août 2008 relatif à la mise en place d'un régime complémentaire de couverture des frais de santé

Source officielle Légifrance

ART. 1er

Les dispositions de l'avenant du 30 avril 2026 modifiant le protocole d'accord du 12 août 2008 établissant un régime complémentaire de couverture des frais de santé au profit des salariés des organismes de sécurité sociale sont applicables aux salariés relevant 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 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.

SECTION 38

Avenant : Protocole d'accord du 27 mai 2026 étendant aux agents de direction les dispositions du protocole d'accord du 27 mai 2026 relatif au dispositif de soutien aux salariés proches aidants

Source officielle Légifrance

ART. 1er

Les dispositions du protocole d'accord du 27 mai 2026 relatif au dispositif de soutien aux salariés proches aidants des organismes du régime général de sécurité sociale sont applicables aux salariés relevant 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 entre en vigueur au 1er janvier 2027. Il est conclu pour une durée déterminée de 5 ans.

Il pourra être révisé dans les conditions légales posées par le code du travail.

Sur la dernière année de cette période, une nouvelle négociation s'effectuera sur la base du bilan du présent accord afin de préciser et d'adapter, le cas échéant, les différentes mesures et prestations.

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

Par ailleurs, la mise en œuvre des dispositions du titre Ier du protocole d'accord du 27 mai 2026 relatif au dispositif de soutien aux salariés proches aidants des organismes du régime général de sécurité sociale est conditionnée à la signature et l'agrément de l'accord désignant le ou les prestataires chargés de la mise en œuvre des prestations conformément aux dispositions de l'article 9 du protocole d'accord du 27 mai 2026 relatif au dispositif de soutien aux salariés proches aidants des organismes du régime général de sécurité sociale.

ART.

Le présent accord s'inscrit dans le cadre de la politique de responsabilité sociale de l'employeur et des accords conclus sur cette thématique au sein du régime général de la sécurité sociale.

Il s'insère dans une dynamique de développement et de renouvellement du dispositif déployé par un premier accord signé en 2021 pour soutenir les salariés proches aidants.

À ce titre, l'Ucanss et les organisations syndicales représentatives au niveau national réaffirment, par la conclusion de cet accord, l'importance de prévenir les risques de désinsertion professionnelle et de soutenir l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle pour ces salariés.

Le premier accord a permis, conformément à ses objectifs, de mieux connaître le nombre et les besoins des salariés proches aidants tout en déployant un dispositif global comprenant différents types de prestations.

Le bilan de son déploiement a mis en évidence la pertinence de l'architecture du dispositif et des dispositions associées, tout en soulignant la nécessité d'amplifier et de structurer plus encore certaines dimensions.

Ce protocole consolide ainsi l'ambition partagée d'un dispositif durable et lisible en combinant :
– des actions de sensibilisation, d'information et de formation auprès de l'ensemble des parties prenantes (salariés, managers, services RH, comités de direction) pour comprendre ce qu'est l'aidance, faciliter les conditions de sa reconnaissance et lever les freins à la déclaration de la situation d'aidance ;
– un renforcement des dispositifs d'orientation, de soutien et de conseil aux salariés proches aidants par des services adaptés, accessibles et sécurisés ;
– des prestations financées par le régime de prévoyance, complétées par des mesures assurées par l'employeur, dans une logique globale visant à articuler ces interventions avec les dispositifs de droit commun existants, sans s'y substituer.

Le présent accord s'articule ainsi autour d'un double niveau d'intervention : d'une part, les prestations et actions financées par le régime de prévoyance listées au titre Ier ; d'autre part, les mesures relevant de l'employeur prévues au titre II. Cette structuration vise à assurer une prise en compte globale, cohérente et complémentaire des besoins des salariés proches aidants.

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

SECTION 39

Avenant salaires : Avenant du 22 février 2022 relatif à la situation de double résidence (art. 9.3 de la convention)

Source officielle Légifrance

ART. 1er

En application de l'article 9.3 « Situation de double résidence » de la convention collective nationale de travail du 18 septembre 2018 des agents de direction des organismes du régime général de sécurité sociale et compte tenu de l'évolution constatée de l'indice Insee « Indice de référence des loyers », le montant est porté à compter du 1er janvier 2022 à :
– 1 012,37 € par mois lorsque l'hébergement se situe à Paris ou dans un département limitrophe ;
– 809,89 € par mois quand l'hébergement se situe dans une unité urbaine au sens de l'Insee dont la population est supérieure à 400 000 habitants, ou dont la ville principale est préfecture de région ;
– 506,18 € par mois dans les autres cas.

SECTION 40

Avenant salaires : Avenant du 14 février 2023 à l'avenant du 19 décembre 1974 relatif au montant, aux conditions d'attribution et de remboursement des prêts accordés aux agents de direction et agents-comptables en vue de l'achat d'un véhicule automobile

Source officielle Légifrance

ART. 1er

En application de l'article premier de l'avenant du 19 décembre 1974 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 2023 à une limite maximum de 8 608,86 €.

ART. 2

Lors du renouvellement éventuel du prêt, le montant maximum de celui-ci, prévu à l'article 2 de l'avenant du 19 décembre 1974, est porté, compte tenu de l'évolution de l'indice Insee « Achat de véhicules », à compter du 1er janvier 2023 à : 5 673,98 €.

SECTION 41

Avenant salaires : Avenant du 31 janvier 2024 relatif au montant, aux conditions d'attribution et de remboursement des prêts accordés aux agents de direction et agents-comptables en vue de l'achat d'un véhicule automobile

Source officielle Légifrance

ART. 1er

En application de l'article premier de l'avenant du 19 décembre 1974 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 2024 à une limite maximum de 8 935,62 €.

ART. 2

Lors du renouvellement éventuel du prêt, le montant maximum de celui-ci, prévu à l'article 2 de l'avenant du 19 décembre 1974, est porté, compte tenu de l'évolution de l'indice Insee « Achat de véhicules », à compter du 1er janvier 2024 à : 5 889,34 €.

SECTION 42

Avenant salaires : Avenant du 31 janvier 2025 relatif au montant, aux conditions d'attribution et de remboursement des prêts accordés aux agents de direction et agents-comptables en vue de l'achat d'un véhicule automobile

Source officielle Légifrance

ART. 1er

En application de l'article premier de l'avenant du 19 décembre 1974 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 2025 à une limite maximum de 8 970,87 €.

ART. 2

Lors du renouvellement éventuel du prêt, le montant maximum de celui-ci, prévu à l'article 2 de l'avenant du 19 décembre 1974, est porté, compte tenu de l'évolution de l'indice Insee « Achat de véhicules », à compter du 1er janvier 2025 à : 5 912,58 €.

SECTION 43

Avenant salaires : Avenant du 10 février 2026 relatif au montant, aux conditions d'attribution et de remboursement des prêts accordés aux agents de direction et agents-comptables en vue de l'achat d'un véhicule automobile

Source officielle Légifrance

ART. 1er

En application de l'article premier de l'avenant du 19 décembre 1974 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 19 décembre 1974, est porté, compte tenu de l'évolution de l'indice Insee « Achat de véhicules », à compter du 1er janvier 2026 à : 5 966,00 €.

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).