

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

6 août 2026 à 05:16

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

Sommaire

Texte de base	•
Article 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 : 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 : Protocole d'accord du 28 juillet 2021 étendant aux agents de direction les dispositions du protocole d'accord du 28 juillet 2021 recommandan	
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 13 décembre 2021 relatif au déploiement d'un dispositif de soutien aux salariés proches aidants pour la période du 1er j

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 22 novembre 2024 relatif à la classification des emplois et au dispositif de rémunération du personnel de direction *

Article 3 *

Article 3.1 *

Article 3.2 *

Article 3.3 *

Article 3.4 *

Article 3.5 *

Article 3.6 *

Article 3.6.1 *

Article 3.6.2 *

Article 3.7 *

Article 4 *

Article 1er *

Article *

Article *

Article 2 *

Article 8 *

Article 9 *

Article 5 *

Article 5.1 *

Article 5.2 *

Article 6 *

Article 7 *

Article 12 *

Article *

Article 13 *

Article 14 *

Article 15 *

Article 16 *

Article 10 *

Article 10.1 *

Article 10.2 *

Article 10.2 bis *

Article 10.3 *

Article 11 •

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 •

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.

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.

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.

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. »

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.

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.

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.

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 :

$(\text{Dernière rémunération mensuelle} \times \text{Nombre de mois correspondant à la structure annuelle salariale en vigueur}) / 4$

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](#).

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'investisseur (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 : 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).

Avenant : Protocole d'accord du 28 juillet 2021 étendant aux agents de direction les dispositions du protocole d'accord du 28 juillet 2021 recommandant les organismes assureurs du régime complémentaire de couverture des frais de santé

Source officielle Légifrance

ART. 1er

Les dispositions du protocole d'accord du 13 juillet 2021 recommandant les organismes assureurs du régime complémentaire de couverture des frais de santé, établi par le protocole d'accord du 12 août 2008 au profit des salariés des organismes de sécurité sociale, tel que conclu dans le champ d'application de la convention collective du 8 février 1957, s'appliquent dans le cadre de la convention collective nationale de travail du 18 septembre 2018 des agents de direction des organismes du régime général de sécurité sociale.

ART. 2

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

ART.

En application des dispositions de l'article 20 et de l'annexe 1 du protocole d'accord du 12 août 2008 relatif au régime complémentaire de couverture des frais de santé des salariés des organismes de sécurité sociale, le [protocole d'accord du 25 octobre 2016](#) recommande les organismes assureurs au titre du régime complémentaire de couverture des frais de santé pour la période du 1er janvier 2017 au 31 décembre 2021.

La recommandation actuelle arrivant à échéance, une nouvelle procédure de mise en concurrence a été menée afin de sélectionner les opérateurs du régime pour la période du 1er janvier 2022 au 31 décembre 2026.

Trois organismes assureurs ont répondu à l'appel à concurrence.

La commission paritaire en charge du pilotage du régime, qui a notamment pour mission de mener, dans le respect des conditions réglementaires applicables, la procédure de sélection des organismes d'assurance recommandés (art. 18 du protocole du 12 août 2008), a consacré, le 30 juin 2021, une réunion spéciale à l'examen des candidatures reçues, aux termes de laquelle des précisions complémentaires ont été demandées à l'ensemble des candidats.

Au vu des retours réalisés par ces derniers et à l'issue d'un vote mené le 2 juillet 2021, la commission paritaire spéciale a décidé de proposer aux partenaires sociaux la recommandation de ces trois candidats.

Les parties signataires, après avoir constaté que ces trois organismes assureurs :

- satisfont aux critères d'éligibilité posés par le titre II de l'annexe 1 du protocole d'accord du 12 août 2008 ;
 - disposent d'un maillage territorial permettant d'assurer la couverture de l'ensemble du territoire national, ainsi que celle des départements et régions d'outre-mer ;
 - détiennent l'expérience nécessaire et garantissent la disponibilité et le reporting technique et financier demandé ;
 - proposent des tarifs adaptés ;
 - mettent à disposition des bénéficiaires un réseau de soins et des services en matière de prévention ;
 - s'engagent à communiquer autour du régime et à fournir les informations nécessaires,
- ont décidé de recommander ces derniers, pour la période du 1er janvier 2022 au 31 décembre 2026, en tant qu'assureurs et gestionnaires des garanties du régime.

SECTION 6

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.

Avenant : Protocole d'accord du 13 décembre 2021 relatif au déploiement d'un dispositif de soutien aux salariés proches aidants pour la période du 1er janvier 2022 au 31 décembre 2024

Source officielle Légifrance

ART. 1er

Les dispositions du 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, tel que conclu dans le champ d'application de la convention collective du 8 février 1957, s'appliquent dans le cadre de la convention collective nationale de travail du 18 septembre 2018 des agents de direction des organismes du régime général de sécurité sociale.

ART. 2

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

ART.

Le 13 juillet 2021, les partenaires sociaux ont signé unanimement le protocole d'accord relatif au déploiement d'un dispositif de soutien aux salariés proches aidants des organismes du régime général de sécurité sociale. Cet accord a été agréé par la tutelle le 8 septembre 2021.

Cet accord s'inscrit dans la continuité des négociations relatives au régime de prévoyance en instaurant, dans un esprit de solidarité, des garanties non contributives.

Il vise à apporter des solutions adaptées aux besoins des salariés proches aidants dans l'objectif de leur assurer une meilleure articulation entre leur vie professionnelle et leur vie privée.

Le dispositif prévu comporte deux volets :

- un premier volet porté par le régime de prévoyance (titre Ier, articles 5 à 9) : cette partie du dispositif, financée par le fonds social du régime de Prévoyance à hauteur de 3 % maximum des cotisations brutes encaissées par an, a pour ambition de proposer un certain nombre de services et prestations afin de faciliter la reconnaissance, au sein de l'institution, des salariés en situation d'aidance et de répondre à leurs besoins au quotidien ;
- un second volet assuré par l'employeur (titre II, articles 10 et 11), qui concerne l'octroi, dans le respect des limites et conditions posées, d'un complément de rémunération pour les salariés proches aidants bénéficiaires d'un congé de présence parentale, d'un congé de solidarité familiale ou d'un congé de proche aidant afin de leur garantir le maintien de leur rémunération nette mensuelle ; des facilités organisationnelles sont également accessibles.

L'article 9 du protocole d'accord du 13 juillet 2021 prévoit qu'à l'issue d'une procédure transparente de mise en concurrence, les partenaires sociaux identifient un ou plusieurs prestataires chargé(s) d'assurer la mise en œuvre des prestations portées par le régime de prévoyance.

La mise en œuvre des dispositions du titre I est ainsi conditionnée à la signature et à l'agrément de l'accord désignant ce ou ces prestataires (art. 15 du protocole d'accord du 13 juillet 2021).

C'est dans ce cadre qu'une procédure de mise en concurrence a été lancée afin de sélectionner le ou les prestataires chargé(s) d'assurer la mise en œuvre des prestations portées par le régime de prévoyance, pour la période du 1er janvier 2022 au 31 décembre 2024.

Quatre candidats ont répondu à l'appel d'offres.

L'instance paritaire visée à l'article 9.2 de l'accord précité du 13 juillet 2021 s'est réunie les 17 et 26 novembre 2021 pour procéder à l'examen des quatre candidatures reçues et au choix du ou des prestataires.

À l'issue d'un vote unanime, les membres de l'instance ont choisi de retenir l'offre du groupement d'assureurs et d'assistant composé de Malakoff-Humanis qui agit comme chef de file, AG2R La Mondiale, AESIO Mutuelle et Inter-Mutuelle Assistance.

Les parties signataires, après avoir pris connaissance du choix opéré par l'instance désignée à cet effet, formalisent celui-ci par le présent accord.

SECTION 8

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.

Avenant : Protocole d'accord du 22 novembre 2024 relatif à la classification des emplois et au dispositif de rémunération du personnel de direction

Source officielle Légifrance

ART.
3

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

ART.
3.1

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

ART.
3.2

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

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

L'échelle des coefficients est la suivante :

Catégorie A

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

Catégorie B

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

Catégorie C

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

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

**ART.
3.3**

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

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

Le montant de chaque attribution est exprimé en points entiers.

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

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

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

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

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

**ART.
3.4**

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

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

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

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

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

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

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

**ART.
3.5**

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

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

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

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

ART.
3.6

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

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

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

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

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

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

ART.
3.6.1

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

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

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

ART.
3.6.2

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

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

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

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

ART.
3.7

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

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

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

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

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

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

L'entretien porte notamment sur les aspects suivants :

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Annexe 1

Repères pour l'attribution des points relevant des articles 3.6.1 et 3.6.2

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

Annexe 2

Incidences du présent protocole d'accord sur certaines dispositions conventionnelles

Article 1er

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

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

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

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

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

Article 2

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

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

Article 3

Modification de l'article 1er du protocole d'accord du 26 juin 2018 relatif à la définition conventionnelle du salaire minimum hiérarchique dans le champ d'application de la convention collective du personnel de direction protocole d'accord relatif à la définition du salaire minimum hiérarchique

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

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

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

2.1. Fonctions du personnel de direction

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

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

2.2. Niveaux de qualification du personnel de direction

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

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

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

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

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

2.3. Classement des organismes

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

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

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

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

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

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

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

À cette date :

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

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

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

ART. 8 Les organisations syndicales nationales représentatives sur le champ du personnel de direction et l'employeur réaffirment leur engagement en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes à tous les niveaux, et notamment dans les fonctions de direction. Cet engagement vise à garantir une égalité réelle dans l'accès aux responsabilités managériales, dans l'évolution de carrière, la rémunération, et les conditions de travail des agents de direction.

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

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

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

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

ART. 9 L'application des nouveaux coefficients de fonction se fait selon le principe de fongibilité des points d'évolution salariale pour les agents de direction en place à la date d'entrée en vigueur du présent accord.

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

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

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

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

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

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

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

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

ART. 5

ART. 5.1 La mobilité professionnelle, au sens du présent accord, est celle qui concourt par un enrichissement de l'expérience et des compétences professionnelles des personnels de direction à l'amélioration du service rendu aux usagers.

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

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

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

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

ART.
5.2

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

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

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

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

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

ART.
6

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

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

ART.
7

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

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

ART.
12

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

ART.

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

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

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

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

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

ART.
13

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

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

- Mesure effective pour l'année 2024 s'agissant de la part variable : versement du différentiel entre le montant attribué au titre de l'année 2024 et celui relevant de l'application des modalités de l'article 3.4 du présent accord ;

- Évolutions et conséquences sur la situation individuelle des agents de direction effectives au 1er juillet 2025 :

Grilles, nombre et répartition des organismes dans les catégories sur la base du classement issu de l'activité 2024,

- Mesures effectives dans le cadre des campagnes 2025 :

Évolution des modalités de l'entretien d'évaluation et accompagnement de carrière visée à l'article 4 du présent accord ;

Expérimentation de la procédure d'examen personnalisé visée à l'article 3.5 du présent accord.

ART.
14

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

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

Il s'applique sous réserve de l'agrément prévu à l'[article L. 123-1 du code de la sécurité sociale](#) et ne vaut en aucun cas engagement unilatéral de l'employeur.

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

ART.
15

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

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

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

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

ART.
16

Les organisations syndicales nationales représentatives du personnel de direction, et l'employeur se rencontrent au moins tous les 5 ans dans le cadre d'une réunion paritaire de négociation qui vise à échanger sur les éventuelles adaptations du texte.

Les parties conviennent de se rencontrer au cours de l'année 2027, afin d'établir un bilan de son application et d'évaluer l'opportunité de réviser les paramètres du présent accord.

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

ART.
10

ART.
10.1

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

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

ART.
10.2

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

ART.
10.2
bis

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

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

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

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

ART.
10.3

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

ART.
11

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

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

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

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

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

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 Uniformalion. 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.

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).