

## **PROJET**

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

Entre, d'une part :

- l'Union des Caisses Nationales de Sécurité Sociale, représentée par son directeur, Martine Fontaine, dûment mandatée à cet effet par le Comité exécutif des directeurs, le.....,

et, d'autre part :

- les organisations syndicales nationales soussignées,

il a été convenu ce qui suit :

### **Préambule**

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

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

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

A cet égard, un double objectif doit être poursuivi :

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

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

- la valorisation de l'ensemble des coefficients des niveaux 1 à 9 de qualification ;
- l'instauration, pour chaque niveau de qualification, d'une plage d'évolution salariale plus importante que celle actuellement en vigueur, et dont le coefficient de qualification constitue le point d'entrée minimal ;
- l'obtention des avantages de rémunération liés à l'expérience professionnelle sans délai de carence, pour les nouveaux embauchés ;
- la possibilité de tenir compte, au moment d'opérer un recrutement, de l'expérience et des compétences acquises antérieurement, sans altérer pour autant la voie de la promotion interne ;
- la mise en place d'un dispositif d'évolution professionnelle, centré sur la prise en compte du développement des compétences professionnelles, le renforcement de la culture de l'évaluation, et l'accompagnement, notamment en termes de formation professionnelle ;
- la possibilité de reconnaître les compétences développées par des avantages de rémunération dénommés point de compétence, attribués dans un cadre formalisé et des règles transparentes ;
- la possibilité de reconnaître l'obtention de résultats significatifs.

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

## **TITRE I**

### **Article premier : Champ d'application**

La présente classification des emplois s'applique à l'ensemble des personnels régis par la convention collective nationale de travail du régime général de sécurité sociale et de leurs établissements du 8 février 1957 et de ses annexes.

### **Article 2 : Principes régissant la classification**

Les emplois exercés par les personnels des organismes du régime général de sécurité sociale et de leurs établissements sont classés sur 12 niveaux de qualification établis sur la base des critères suivants :

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

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

## TITRE II

### Article 3 : Echelle des coefficients

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

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

Le coefficient minimum du niveau est dénommé coefficient de qualification.

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

### Employés et Cadres

Niveaux	Coefficient de qualification	Coefficient maximum
Niveau 1	180	250
Niveau 2	188	285
Niveau 3	205	320
Niveau 4	230	360
Niveau 5 A	250	410
Niveau 5 B	275	455
Niveau 6	305	490
Niveau 7	350	565
Niveau 8	390	610
Niveau 9 (*)	420	650

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

**Personnel soignant, éducatif et médical des établissements et œuvres**

Niveaux	Coefficient de qualification	Coefficient maximum
Niveau 1 E	180	250
Niveau 2 E	188	285
Niveau 3 E	205	320
Niveau 4 E	230	360
Niveau 5 E	275	455
Niveau 6 E	290	476
Niveau 7 E	335	547
Niveau 8 E	375	610
Niveau 9 E	400	647
Niveau 10 E	600	923
Niveau 11 E	685	1000
Niveau 12 E	720	1030

**Ingénieurs conseils**

Niveaux	Coefficient de qualification	Coefficient maximum
Niveau 10 A	565	760
Niveau 10 B	590	790
Niveau 11 A	615	840
Niveau 11 B	665	910
Niveau 12	695	945

## Informaticiens

Niveaux	Coefficient de qualification	Coefficient maximum
Niveau I A	205	320
Niveau I B	230	360
Niveau II A	250	385
Niveau II B	250	430
Niveau III	281	490
Niveau IV A	313	520
Niveau IV B	328	550
Niveau V A	342	580
Niveau V B	372	610
Niveau VI	387	650
Niveau VII	453	710
Niveau VIII	565	780
Niveau IX A	613	855
Niveau IX B	663	925
Niveau X	695	970

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

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

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

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

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

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

L'ancienneté est décomptée selon les dispositions du code du travail et de l'article 30 de la convention collective nationale de travail

## **4.2. Le développement professionnel**

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

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

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

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

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

Le montant de chaque attribution est exprimé en points entiers.

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

- 7 points pour les salariés occupant un emploi de niveau :
  - 1 à 4 des employés et cadres ;
  - 1 E à 4 E des personnels soignants, éducatifs et médicaux des établissements et œuvres ;
  - I à IV B des informaticiens.
  
- 12 points pour les salariés occupant un emploi de niveau :
  - 5 A à 7 des employés et cadres ;
  - 5 E à 7 E des personnels soignants, éducatifs et médicaux des établissements et œuvres ;
  - V à VI des informaticiens ;
  
- 15 points pour les salariés occupant un emploi de niveau :
  - 8 à 9 des employés et cadres ;
  - 8 E à 12 E des personnels soignants, éducatifs et médicaux des établissements et œuvres ;
  - VII à X des informaticiens ;
  - 10 A à 12 des ingénieurs conseils.

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

- du diplôme de spécialisation obtenu ou du diplôme universitaire permettant l'exercice effectif de nouvelles responsabilités ;
- 8
- des fonctions d'encadrement exercées, sans possession du diplôme de cadre de santé ;

- des fonctions d'encadrement exercées par les médecins d'établissement et d'œuvres.

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

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

- salariés occupant un emploi de niveau 1 à 4 des employés et cadres, 1 E à 4 E des personnels soignants, éducatifs et médicaux des établissements et œuvres, I à IV B des informaticiens ;

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

L'effectif est décompté au 1<sup>er</sup> janvier en personnes physiques.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

L'entretien porte notamment sur les aspects suivants :

a) au titre de l'évaluation :

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

b) au titre de l'accompagnement :

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Les principes d'élaboration et d'utilisation des référentiels d'emplois et de compétences, ainsi que les référentiels eux-mêmes sont communiqués pour information aux comités d'entreprises des organismes.

Une information précise et préalable des salariés sur l'accroissement des compétences attendues dans chacun des emplois, est organisée par la direction de l'organisme.

Une actualisation annuelle de ces documents s'opérera et sera diffusée selon les mêmes procédures que prévues ci-dessus.

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

Ce bilan est présenté aux instances représentatives du personnel.

### TITRE III

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

##### **Article 9**

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

- traduction en points de la rémunération du salarié (coefficient, avancement conventionnel, développement professionnel) ; [A]
- attribution du coefficient de qualification correspondant au niveau de qualification de l'emploi du salarié ; [B]
- détermination du nombre de points d'expérience acquis, par la prise en compte de l'ancienneté réelle du salarié dans l'institution (point de départ de l'ancienneté) et application des règles déterminées pour le calcul de l'expérience professionnelle ; [C] ;
- Si [A] est supérieur à [B + C], le différentiel constaté est affecté sur le développement professionnel par attribution du nombre de points de compétence correspondant, considérant que ce différentiel exprime l'accroissement des compétences déjà réalisé par le passé.

12

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

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

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

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

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

#### TITRE IV

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

#### **Article 10 :**

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

#### TITRE V

### **Dispositions diverses**

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

Les dispositions du présent texte entrent en application au premier jour du 4<sup>e</sup> mois suivant celui au cours duquel l'agrément est intervenu.

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

Il est institué :

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Par ailleurs, les parties signataires conviennent d'engager :

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

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

### **Article 14 :**

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

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

**Article 15 :**

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

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

Fait à Paris, le  
Au siège de l'Ucanss  
33, avenue du Maine  
75755 PARIS CEDEX 15

**ANNEXE 1 : DEFINITIONS DES NIVEAUX DE QUALIFICATION DES  
EMPLOIS**

## DEFINITIONS DES NIVEAUX DE QUALIFICATION DES EMPLOIS

### Employés et cadres

	<b>Contenu des activités (en terme de technicité, animation, gestion-communication, communication)</b>	<b>Accès au niveau par : formation initiale ou formation continue ou expérience professionnelle validée</b>
<b>1</b>	<p>Activités opérationnelles faiblement qualifiées.</p> <p>Les fonctions requièrent des connaissances élémentaires et une adaptation au poste de courte durée sur le lieu de travail.</p>	<p>La fonction exige les connaissances du niveau VI de l'Education nationale.</p>
<b>2</b>	<p>Activités opérationnelles qualifiées.</p> <p>Les fonctions requièrent des connaissances techniques de base dans un domaine spécifique faisant appel à l'application de méthodes ou procédures simples renvoyant à des modes opératoires connus et/ou à l'utilisation d'outils de traitement dans le cadre d'une assistance hiérarchique fréquente.</p>	<p>La fonction exige les connaissances du niveau V de l'Education nationale acquises soit dans le cadre d'une formation continue externe ou interne, soit par l'expérience professionnelle validée.</p>
<b>3</b>	<p>Activités opérationnelles très qualifiées nécessitant la mise en oeuvre d'une pluri-technicité.</p> <p>Les fonctions requièrent la pratique confirmée d'un ensemble de techniques diversifiées nécessitant à ce stade, en vue du bon accomplissement de l'activité :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- le choix des moyens et de la succession des étapes dans l'organisation de son travail ;</li> <li>- une assistance technique hiérarchique occasionnelle.</li> </ul>	<p>La fonction exige les connaissances du niveau IV de l'Education nationale acquises soit dans le cadre d'une formation continue externe ou interne, soit par l'expérience professionnelle validée.</p>
<b>4</b>	<p>Activités opérationnelles requérant un niveau de simple expertise.</p> <p>Les fonctions requièrent :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- soit des compétences validées dans l'application d'un ensemble de techniques mises en oeuvre dans des situations complexes et diversifiées, du fait d'organisations de travail faisant une place importante à l'autonomie de décision dans le cadre des travaux à effectuer ;</li> <li>- soit l'organisation, l'assistance technique, et /ou l'animation des activités d'une équipe de salariés classés le plus souvent du niveau 1 à 3.</li> </ul>	<p>La fonction exige les connaissances du niveau III de l'Education nationale acquises soit dans le cadre d'une formation continue externe ou interne, soit par l'expérience professionnelle validée</p>

	<b>Contenu des activités (en terme de technicité, animation, gestion- communication, communication)</b>	<b>Accès au niveau par : formation initiale ou formation continue ou expérience professionnelle validée</b>
<b>5A</b>	<p>Activités de management de premier niveau ou activités complexes requérant un niveau d'expertise confirmée.</p> <p>Les fonctions requièrent :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- la mise en œuvre d'un ensemble de connaissances techniques développées, accompagnées de bonnes connaissances générales s'appliquant : <ul style="list-style-type: none"> <li>. soit à un domaine spécifique ;</li> <li>. soit à l'encadrement direct d'unité (s) de travail.</li> </ul> </li> </ul>	<p>La fonction exige les connaissances du niveau II de l'Education nationale acquises soit dans le cadre d'une formation continue externe ou interne, soit par l'expérience professionnelle validée.</p>
<b>5B</b>	<p>Activités de management de premier niveau ou activités complexes requérant un niveau d'expertise confirmée.</p> <p>Les fonctions requièrent :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- la mise en œuvre d'un ensemble de connaissances techniques élevées accompagnées de bonnes connaissances générales, s'appliquant, soit à un domaine de spécialisation, soit à l'encadrement direct de plusieurs unités de travail.</li> </ul>	<p>La fonction exige les connaissances du niveau II de l'Education nationale acquises soit dans le cadre d'une formation continue externe ou interne, soit par l'expérience professionnelle validée.</p>
<b>6</b>	<p>Activités de management de premier niveau ou activités complexes requérant un niveau d'expertise confirmée.</p> <p>Les fonctions requièrent :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- la mise en œuvre d'un ensemble de connaissances de haute technicité, accompagnées de bonnes connaissances générales permettant l'organisation, la coordination et le contrôle d'un ensemble d'activités complexes.</li> </ul>	<p>La fonction exige les connaissances du niveau I de l'Education nationale acquises soit dans le cadre d'une formation continue externe ou interne, soit par l'expérience professionnelle validée.</p>
<b>7</b>	<p>Activités de management contribuant à la réalisation des objectifs généraux de l'organisme ou activités d'études ou de conception requérant une expertise élevée.</p> <p>Les fonctions requièrent des connaissances générales, de haute technicité et / ou de gestion, approfondies et étendues, appliquées :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- soit à un domaine spécifique réclamant une haute spécialisation ;</li> <li>- soit à la conduite d'un secteur d'activité important.</li> </ul>	<p>La fonction exige les connaissances du niveau I et au-delà de l'Education nationale acquises soit dans le cadre d'une formation continue externe ou interne, soit par l'expérience professionnelle validée.</p>

	<b>Contenu des activités (en terme de technicité, animation, gestion- communication, communication)</b>	<b>Accès au niveau par : formation initiale ou formation continue ou expérience professionnelle validée</b>
<b>8</b>	<p>Activités de management supérieur contribuant à la détermination et à la réalisation des objectifs généraux de l'organisme, ou activités d'études, de conception, d'expertise de très haut niveau.</p> <p>Les fonctions requièrent une expertise dans le cadre de pratiques ou de techniques très complexes ou la conduite d'un ou plusieurs secteurs d'activités très importants au regard de la mission de l'organisme.</p>	<p>La fonction exige les connaissances du niveau I et au delà de l'Education nationale et acquises soit dans le cadre d'une formation continue externe ou interne, soit par l'expérience professionnelle validée.</p>
<b>9</b>	<p>Activités de management supérieur contribuant à la détermination des objectifs généraux de l'organisme :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- par la conduite d'un ou plusieurs secteurs d'activité très importants au regard de la mission de l'organisme ;</li> <li>- par la réalisation d'études, la mise en œuvre d'activité de conception ou d'expertise de très haut niveau.</li> </ul> <p>A ce stade, les conséquences des décisions prises dépassent les seules activités et résultats du ou des secteurs sur lequel ou lesquels sont exercées les responsabilités.</p>	<p>La fonction exige les connaissances du niveau I et au delà de l'Education nationale acquises soit dans le cadre d'une formation continue externe ou interne, soit par l'expérience professionnelle validée.</p>

## DEFINITIONS DES NIVEAUX DE QUALIFICATION DES EMPLOIS Informaticiens (1)

Niveaux	Définition des niveaux de qualification
<b>I A</b>	A) Les fonctions requièrent des connaissances techniques de base faisant appel à l'application de modes opératoires et de procédures préétablies dans le cadre d'une assistance hiérarchique occasionnelle.
<b>I B</b>	B) Les fonctions requièrent la possession de plusieurs techniques et la connaissance confirmée des matériels périphériques ou impliquent la supervision technique à l'égard du même niveau.
<b>II A</b>	A) Les fonctions requièrent la mise en œuvre de techniques faisant appel à la connaissance de langages, s'exerçant dans le cadre d'une autonomie limitée et exigeant des compétences en matière de méthode et de contrôle.
<b>II B</b>	B) Les fonctions requièrent la mise en œuvre de techniques faisant appel à la connaissance de matériels et exigeant des compétences en matière de méthode et de contrôle.
<b>III</b>	<p>Les fonctions requièrent la mise en œuvre de compétences en matière d'analyse, de méthodologie et de contrôle nécessitant la connaissance de langages et /ou de matériels.</p> <p>Outre les compétences et connaissances énoncées ci-dessus, les fonctions impliquent une autonomie de décision et le choix des moyens dans le cadre des travaux confiés.</p>
<b>IV A</b>	A) Les fonctions requièrent la mise en œuvre de connaissances techniques informatiques dans des domaines définis d'études ou d'exploitation, accompagnées de bonnes connaissances générales.
<b>IV B</b>	B) Outre les compétences et connaissances énoncées en IV A, les fonctions requièrent une contribution significative à l'optimisation des ressources.

Niveaux	Définition des niveaux de qualification
<p><b>VA</b></p>	<p>A) Les fonctions requièrent la mise en œuvre d'un ensemble de connaissances informatiques de haute technicité accompagnées de bonnes connaissances générales permettant :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- soit la conduite d'un secteur d'activité ;</li> <li>- soit l'organisation, la coordination et le contrôle d'un ensemble d'activités complexes de conception.</li> </ul>
<p><b>VB</b></p>	<p>B) Les fonctions requièrent la mise en œuvre d'un ensemble de connaissances informatiques de haute technicité accompagnées de bonnes connaissances générales permettant :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- soit la conduite d'un secteur d'activité ;</li> <li>- soit l'organisation, la coordination et le contrôle d'un secteur d'activités important impliquant des responsabilités accrues.</li> </ul>
<p><b>VI</b></p>	<p>Les fonctions requièrent la mise en œuvre de connaissances de haute technicité appliquées au domaine de la conception - étude ou système - et impliquent des relations avec les utilisateurs permettant :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- soit la conduite d'un secteur d'activité ;</li> <li>- soit l'organisation, la coordination et le contrôle d'un secteur d'activités important impliquant des responsabilités accrues.</li> </ul>
<p><b>VII</b></p>	<p>Les fonctions nécessitent un haut niveau de technicité informatique dans un domaine spécialisé et des activités de suivi technologique permettant :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- de réaliser la maîtrise d'œuvre de projet dans le domaine de spécialisation considéré ;</li> <li>- de conduire un secteur d'activité.</li> </ul>
<p><b>VIII</b></p>	<p>Les fonctions requièrent la mise en œuvre d'activités de conseil dans le domaine informatique permettant :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- de réaliser la maîtrise d'œuvre de projets complexes ;</li> <li>- d'assurer l'animation et le contrôle de plusieurs secteurs d'activité.</li> </ul>

Niveaux	Définition des niveaux de qualification
<b>IX A</b>	<p>Les fonctions requièrent la mise en œuvre d'une expertise reconnue dans le domaine de l'informatique accompagnée de bonnes connaissances générales permettant :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- de réaliser des études et de mettre en œuvre des activités de conception de haut niveau dans le cadre de projets très complexes ;</li> <li>- de diriger un ou plusieurs secteurs d'activité importants au regard des missions de l'organisme.</li> </ul>
<b>IX B</b>	<p>Les fonctions requièrent une expertise reconnue dans le domaine de l'informatique accompagnée de connaissances générales de haut niveau permettant la conduite de projets importants impliquant la mise en œuvre de structures complexes et diversifiées.</p>
<b>X</b>	<p>Les fonctions requièrent une collaboration directe avec la direction et exigent un très haut niveau d'expertise permettant :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- d'apporter sur le plan technique un concours majeur dans la définition des choix d'orientation en matière d'informatique et à leur réalisation ;</li> <li>- d'assurer la direction, l'animation et le contrôle de secteurs d'activité très importants au regard de la mission de l'organisme.</li> </ul>

(1) Les emplois des centres informatiques ou des services informatiques qui ne requièrent pas de connaissances informatiques spécifiques sont classés dans les niveaux de qualification applicables aux employés et cadres.

## DEFINITIONS DES NIVEAUX DE QUALIFICATION DES EMPLOIS

### Personnel soignant, éducatif et médical des établissements et œuvres

Les métiers référencés dans la grille ci-dessous ne s'exercent qu'en possession du diplôme d'état requis et conformément aux décrets de compétence y afférent le cas échéant

Niveaux	Niveaux de qualification	
	Métier	Emploi
<b>1E</b>		
<b>2E</b>	Agent des services éducatifs	Assistant socio-éducatif degré 1 Assistant éducatif et sportif
<b>3E</b>	Auxiliaire de soins  Auxiliaire socio-éducatif	Aides-soignants Auxiliaire de puériculture Prothésiste degré 1  Auxiliaire médico-pédagogique Assistant socio-éducatif degré 2 Moniteur d'atelier degré 1
<b>4E</b>	Personnel médico-technique A  Personnel d'éducation technique A	Prothésiste degré 2 Préparateur en pharmacie degré 1 Assistant dentaire  Educateur sportif Moniteur éducateur Moniteur d'atelier degré 2 Animateur degré 1
<b>5 E</b>	Personnel médico-technique B  Personnel d'éducation technique B	Préparateur en pharmacie degré 2 Technicien de laboratoire Prothésiste degré 3 Diététicien  Animateur degré 2 Educateur technique spécialisé Educateur spécialisé Educateur de jeunes enfants Enseignant d'activités physiques et sportives
<b>6 E</b>	Manipulateur en électroradiologie  Infirmier     Rééducateur     Conseiller professionnel	Manipulateur en électroradiologie  Infirmier DE Infirmier psychiatrique Infirmier anesthésiste Infirmier de bloc opératoire Infirmier de puériculture Formateur en IFSI  Orthophoniste Orthoptiste Masseur kinésithérapeute Ergothérapeute Psychomotricien  Formateur professionnel d'adulte Conseiller en insertion professionnelle

<b>7 E</b>	Cadre de santé  Cadre éducatif	Psychologue Cadre médico-technique Cadre rééducateur Cadre infirmier  Cadre éducatif Cadre pédagogique
<b>8 E</b>	Cadre de santé	Directeur de soins
<b>9 E</b>	Cadre médical	Sage-femmes
<b>10 E</b>	Cadre médical	Médecin généraliste Pharmacien Chirurgien dentiste
<b>11 E</b>	Cadre médical	Médecin spécialiste Médecin biologiste Médecin chef de service
<b>12 E</b>	Cadre médical	Médecin coordonnateur

**DEFINITIONS DES NIVEAUX DE QUALIFICATION DES EMPLOIS**  
**Ingénieurs-conseils**

<b>Niveaux</b>	<b>Niveaux de qualification</b>
<b>10 A</b>	Ingénieur-conseil chargé d'effectuer des enquêtes, des contrôles, des études ou de mener des activités de conseil interne ou externe dans un domaine de spécialisation défini ou au sein d'entreprises et relevant des techniques de l'ingénieur.
<b>10 B</b>	Ingénieur-conseil responsable d'un groupe composé, par exemple, de contrôleurs de sécurité et/ou d'ingénieurs-conseils dont il coordonne les activités en fonction des objectifs du service.
<b>11 A</b>	<p>Ingénieur-conseil ayant la responsabilité technique de plusieurs domaines de spécialisation ou ayant acquis un très haut niveau d'expertise dans sa spécialité.</p> <p>Ingénieur-conseil assurant la direction technique et scientifique d'une unité de travail.</p> <p>Ingénieur-conseil ayant la responsabilité de la direction, de l'animation, du contrôle d'un secteur important composé par exemple d'ingénieurs-conseils.</p>
<b>11 B</b>	Ingénieur-conseil qui assure en second la responsabilité tant administrative que technique du service prévention - tarification.
<b>12</b>	<p>Ingénieur-conseil assurant la coordination technique des actions de prévention au niveau d'une branche professionnelle et contribuant, pour cette branche, à la définition de la politique nationale de prévention.</p> <p>Ingénieur-conseil qui dirige et coordonne l'activité du service prévention -tarification, dans le cadre des objectifs fixés au niveau de l'organisme.</p>

**ANNEXE 2 : INCIDENCES DU PRESENT PROTOCOLE SUR CERTAINES  
DISPOSITIONS CONVENTIONNELLES**

**Modification de la convention collective nationale  
de travail du 8 février 1957**

**Article 1 :**

L'alinéa 5 de l'article 4 est supprimé.

**Article 2 :**

Le troisième alinéa de l'article 18 est supprimé.

**Article 3 :**

L'article 19 est supprimé et remplacé par les dispositions suivantes :

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

*Chaque niveau de qualification est assorti de deux coefficients dont le premier est dénommé coefficient de qualification exprimés en points, dont la valeur est fixée par des accords de salaire conclus entre les signataires de la présente convention. Ces coefficients définissent la plage salariale à l'intérieur de laquelle chaque salarié a vocation à évoluer.*

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

**Article 4 :**

Le premier alinéa de l'article 23 est ainsi modifié :

*"Les agents techniques perçoivent, dans les conditions fixées par le Règlement intérieur type, une indemnité de guichet équivalente à 4 % de leur coefficient de qualification sans points d'expérience ni points de compétences".*

Le dernier alinéa de l'article 23 est ainsi modifié :

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

**Article 5 :**

L'article 29 est supprimé.

**Article 6 :**

Le dernier alinéa de l'article 30 est ainsi modifié :

*"Les périodes de détachement dans un emploi dans un des organismes visés par l'article premier de l'ordonnance n° 67-706 du 21 août 1967 ou au Centre national d'études supérieures de la sécurité sociale ou au Centre de sécurité sociale des travailleurs migrants ainsi que les périodes de service dans un organisme social des territoires français d'outre-mer sont, lors de la réintégration dans l'organisme d'origine, assimilées à des périodes de présence pour le calcul de l'ancienneté et la date d'attribution des points d'expérience professionnelle. Les mêmes dispositions s'appliquent en cas de détachement au comité d'entreprise ou pour l'exercice d'un mandat syndical".*

**Article 7 :**

Les articles 31 et 32 sont supprimés.

**Article 8 :**

L'article 33 est supprimé et remplacé par les dispositions suivantes :

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

*Les points d'expérience acquis sont maintenus-*

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

*Cette garantie sera assurée le cas échéant :*

- par l'attribution de points de compétences dans la limite de la plage d'évolution salariale du nouveau niveau de qualification ;*
- à défaut, par une prime provisoire".*

**Article 9 :**

L'article 34 est supprimé.

**Article 10 :**

Les deux derniers alinéas de l'article 35 sont ainsi modifiés :

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

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

**Article 11 :**

Les alinéas 4 et 5 de l'article 37 sont supprimés.

L'alinéa 6 de l'article 37 est modifié de la façon suivante :

*"A l'issue de ce stage, l'agent concerné est soit replacé dans son ancien emploi, soit promu définitivement à son nouvel emploi".*

**Article 12 :**

Le deuxième alinéa de l'article 39 est ainsi modifié :

*"Si l'exercice d'un mandat syndical dure plus d'un mois, l'agent est mis en détachement sans solde pour la durée de son mandat. Il continue de figurer sur les contrôles de l'organisme duquel il a été détaché. Sur sa demande, il sera réintégré immédiatement et de plein droit dans ses anciennes fonctions ou dans un emploi similaire et bénéficiera de tous ses avantages antérieurs auxquels s'ajouteront les points d'expérience professionnelle dont il aurait bénéficié s'il avait été présent dans son organisme".*

**Article 13 :**

L'alinéa 4 de l'article 57 est ainsi modifié :

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

**Modification de l'avenant du 19 juin 1956  
concernant le personnel des établissements**

**Article 14 :**

Les cinq premiers alinéas de l'article 9 sont supprimés et remplacés par les quatre alinéas suivants :

*"Les emplois existant dans les établissements visés par le présent avenant sont classés dans les niveaux de qualification visés par l'accord de classification en vigueur.*

*Sur la base du coefficient afférent à chaque emploi, les salaires sont établis dans les conditions prévues par la convention collective nationale de travail du personnel des organismes de sécurité sociale et d'allocations familiales dans ses articles 19, 21, 22 bis, et 30.*

*Toutefois les dispositions des articles 21, 22 bis, et 30 de ladite convention ne s'appliquent pas au personnel saisonnier visé à l'article 7 ci-dessus.*

*Le salaire de ce personnel est réglé mensuellement. Il est majoré forfaitairement au titre de la gratification annuelle, de la prime de vacances et de 10 % au titre de l'indemnité de congés payés"*

**Article 15 :**

L'article 12 est supprimé.

**Article 16 :**

L'article 13 est supprimé.

**Modification de l'avenant du 9 juillet 1963 pour les ingénieurs conseils**

**Article 17 :**

L'article 5 de l'avenant du 9 juillet 1963 est complété par le 4<sup>e</sup> alinéa suivant :

*« Le recrutement peut également être fait parmi les contrôleurs de sécurité ayant dix années d'expérience professionnelle dans leur emploi et ayant acquis pendant ce temps un diplôme d'ingénieur. »*

**Modification de l'avenant du 23 juin 1965 relatif au reclassement  
des agents touchés par des suppressions d'emplois résultant  
de l'installation d'ensembles électroniques**

**Article 18 :**

L'article 2 est modifié de la façon suivante :

*"Tous les agents visés à l'article premier seront reclassés dans leur organisme, autant que possible dans un emploi comportant un coefficient au moins égal à leur ancien coefficient. En cas de reclassement dans un emploi inférieur, les intéressés conserveront leur coefficient à titre personnel. En tout état de cause, les avantages acquis seront maintenus. Par avantages acquis, on entend tous les éléments de rémunération (coefficient, titre d'emploi, salaires, points d'expérience, points de compétences, primes diverses attachées à la fonction)".*

**Modification de l'avenant du 17 avril 1974 relatif aux conditions de travail  
et à la classification des emplois du personnel informaticien des services  
ou centres de traitement de l'information**

**Article 19 :**

Les articles 14 et 15 sont supprimés.

**Modification du protocole d'accord du 20 juillet 1976 relatif au travail  
à temps réduit dans les organismes de sécurité sociale  
et leurs établissements**

**Article 20 :**

L'article 5 est ainsi modifié :

*"L'agent exerçant des fonctions à temps réduit concourt à l'attribution des points d'expérience professionnelle, des points de compétences, et à la promotion dans les mêmes conditions que s'il travaillait à temps complet. Toutefois, les périodes visées aux articles 35, 36 et 37 de la convention collective doivent être majorées à due concurrence de la réduction du temps de travail".*

**Modification de l'avenant du 30 septembre 1977 relatif aux médecins salariés des établissements ou centres d'examens de santé gérés par les organismes de sécurité sociale**

**Article 21 :**

Le dernier alinéa de l'article 10 est supprimé.

**Article 22 :**

Les deux derniers alinéas de l'article 11 sont ainsi modifiés :

*"Les points de compétences sont attribués :*

*- en ce qui concerne les médecins assurant à la fois la direction médicale et administrative, ou le cas échéant, la seule direction médicale de l'établissement, par le directeur de l'organisme gestionnaire ;*

*- en ce qui concerne les autres médecins, par le directeur de l'organisme gestionnaire, après avis du médecin visé à l'alinéa ci-dessus.*

*En cas de promotion, les médecins conservent le bénéfice de leurs points de compétences".*

**Modification de l'avenant du 25 janvier 1978 portant attribution d'une prime de responsabilité aux agents techniques exerçant une fonction de contrôle des décomptes ou des comptes employeurs**

**Article 23 :**

L'article premier est ainsi modifié :

*"Les agents techniques délégués de l'agent comptable qui exercent une fonction de contrôle des décomptes ou des comptes employeurs perçoivent une prime mensuelle de responsabilité correspondant à 5% du salaire de leur coefficient de qualification.*

*Cette prime n'est pas prise en compte dans le calcul de la gratification annuelle".*

**Modification de l'avenant du 12 novembre 1992 sur les gardes  
et astreintes des médecins salariés**

**Article 24 :**

L'article premier est ainsi modifié :

*"L'avenant du 30 septembre 1977 pour les médecins salariés est complété par une annexe II ainsi rédigée :"*

**Modification de l'accord du 22 mai 1997 relatif à la relance  
de la politique contractuelle**

**Article 25 :**

L'article premier intitulé *"Mesure en faveur des rémunérations les moins élevées"* est supprimé.

**Modification du protocole d'accord du 9 avril 1998 relatif aux garanties  
conventionnelles pour les personnels travaillant dans et pour les  
établissements gérés par l'assurance maladie**

**Article 26 :**

L'alinéa 3 de l'article 2.1 est modifié comme suit :

*"Par avantage acquis, on entend tous les éléments de leur rémunération (coefficient, titre d'emploi, salaires, points d'expérience, points de compétences, primes diverses attachées à la fonction)".*

**Modification du protocole d'accord du 24 avril 2002  
relatif à la relance immédiate de la politique contractuelle  
sur les sujets liés à la rémunération**

**Article 27 :**

L'article 2 intitulé "*Mesure en faveur des rémunérations les moins élevées*" est supprimé.

du 15 novembre 2004

## **PROJET**

**ACCORD RELATIF AUX ORIENTATIONS  
ET AUX METHODES APPLICABLES  
A LA NEGOCIATION SALARIALE ANNUELLE**

Entre, d'une part :

- l'Union des Caisses Nationales de Sécurité Sociale, représentée par son directeur, Martine Fontaine, dûment mandatée à cet effet par le Comité exécutif des directeurs, le..... ,

et, d'autre part :

- les organisations syndicales nationales soussignées,

il a été convenu ce qui suit :

### Préambule

Conscientes de l'importance qui s'attache à renforcer l'attractivité des emplois tout en maintenant la cohésion de la collectivité de travail pour réussir la transition démographique, et au regard des engagements contractualisés entre le régime général et les Pouvoirs publics, les parties signataires considèrent qu'une des voies à privilégier consiste notamment à définir une politique motivante de rémunération directe et indirecte.

Dans cette perspective, elles estiment important de renforcer la place de la négociation salariale annuelle dans la détermination de la politique de rémunération en vue de faire jouer à la politique d'augmentation générale des salaires le rôle important qui doit être le sien.

Les parties signataires conviennent de se doter d'un cadre formalisé ayant pour objectif de faciliter le déroulement de la négociation salariale annuelle telle que prévue par l'article L 132-12 du code du travail.

Tel est l'objet du présent accord de méthode.

### **Article premier : Orientation générale retenue pour l'évolution des rémunérations dans le cadre de la négociation salariale**

L'objectif poursuivi pour la politique de rémunération vise à atteindre un nouvel équilibre sur la base un tiers/deux tiers, entre la part dévolue aux mesures salariales générales et celle consacrée aux mesures individuelles.

### **Article 2 : Engagement de la négociation salariale**

La négociation salariale annuelle au titre de l'année N se déroule au dernier trimestre de l'année N – 1.

Une seconde réunion se déroulera au plus tard à la fin du deuxième trimestre de l'année N. Elle aura notamment pour objet de faire le point sur les informations disponibles à cette date.

### **Article 3 : Nature des informations communiquées**

Trois semaines avant la date de la première réunion paritaire, l'Ucanss fournit aux Organisations syndicales nationales tous éléments de nature à permettre à celles-ci de disposer des éclairages nécessaires au plan économique et social.

Ces éléments sont constitués par :

#### *1°) les données économiques globales disponibles :*

- synthèse des comptes de la nation telle que publiée par l'Insee ;
- rythme de l'inflation ;
- montant des dépenses et recettes du régime général ;

#### *2°) des données relatives à la situation des effectifs dans l'Institution :*

- volume d'effectifs global exprimé en personnes physiques et en équivalent temps plein ;
- volume d'effectifs par catégorie professionnelle ;
- volume d'effectifs par type d'organisme ;

#### *3°) des données relatives aux rémunérations :*

- salaire effectif moyen ;
- salaire effectif moyen par catégorie professionnelle ;
- salaire effectif moyen par sexe ;
- salaire effectif moyen par niveau ;
- salaire minimum

#### *4°) des données relatives à la masse salariale de l'Institution*

- évolution de la masse salariale et de la rémunération moyenne des personnels en place (RMPP) ;
- augmentations collectives intervenues ;
- augmentations individuelles GVT automatiques et non automatiques.

Ces données seront complétées en tant que de besoin par un dossier fourni par chaque Caisse nationale concernant leur branche.

*5°) des données relatives aux évolutions constatées des effectifs imputables au changement dans les modes d'organisation et de structure dans chacune des branches de législation*

#### **Article 4 :**

Pendant la durée de la négociation, aucune décision unilatérale de l'Ucanss portant sur les rémunérations ne peut intervenir.

La recherche d'un accord s'opère par le biais de propositions successives élaborées de part et d'autre.

#### **Article 5 : Durée de l'accord**

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée.

Il prend effet à compter du premier jour du quatrième mois suivant celui au cours duquel l'agrément est intervenu et arrête de produire ses effets 36 mois après cette date.

Les parties signataires conviennent de procéder six mois avant l'échéance fixée supra à un bilan d'application de l'accord, afin d'étudier les modifications envisageables à apporter dans la perspective de sa reconduction.

Fait à Paris, le  
Au siège de l'Ucanss  
33, avenue du Maine  
75755 PARIS CEDEX 15

du 15 novembre 2004

## **PROJET**

# **PROTOCOLE D'ACCORD RELATIF A LA REMUNERATION DES PERSONNELS DES ORGANISMES**

Entre, d'une part :

- l'Union des Caisses Nationales de Sécurité sociale, représentée par son Directeur, Martine Fontaine, dûment mandatée par le Comité exécutif le.....  
;

et, d'autre part :

- les Organisations Syndicales Nationales soussignées :

Il est convenu ce qui suit :

**ARTICLE UNIQUE :**

La valeur du point est majorée de 1 % et s'établit à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2004 à 6,81662 euros.

Fait à PARIS, le  
au siège de l'UCANSS  
33, avenue du Maine  
75755 PARIS CEDEX 15