



**Guide d'accompagnement du dialogue social concernant la mise en œuvre  
des accords relatifs aux nouvelles classifications**

I.	La classification, un sujet relevant de la négociation de branche dont la mise en œuvre nécessite l'information-consultation des CSE .....	4
II.	Rôle du CSE et obligations à l'égard des représentants élus de l'organisme.....	4
1.	À quel titre le CSE doit-il être saisi de la transposition des nouvelles classifications dans l'organisme ? .....	4
2.	Qu'est ce qui relève respectivement de l'information ou de la consultation du CSE ? .....	5
3.	Articulation des négociations nationales et du dialogue social avec le CSE local .....	6
4.	Les étapes d'information-consultation du CSE .....	6
5.	Modalités pratiques d'organisation des réunions.....	11
6.	Les documents et informations à joindre à la convocation du CSE .....	11
7.	Avis rendu par le CSE.....	15
8.	Proposition de support à l'appui du dialogue social avec le CSE .....	16
9.	Le dialogue social postérieur à la transposition .....	16
III.	Rétroplanning indicatif des opérations à mener au niveau local.....	16
	Annexe n°1 : Information du CSE relative à la nouvelle classification (principes, contenu et dispositifs majeurs) en application de l'accord national du 22 novembre 2024 [ <i>Information générale classification – EC</i> ] .....	20
1.	Les principes de la nouvelle classification .....	20
2.	Le système de rémunération mis en place par l'accord national .....	21
3.	Présentation de la méthode conventionnelle de positionnement des emplois dans la nouvelle classification 22	
4.	Définition conventionnelle du statut cadre .....	24
5.	Présentation de l'accompagnement de la décision individuelle de positionnement et des voies de recours 25	
6.	Planning indicatif de mise en œuvre de la nouvelle classification.....	26
	Annexe n°2 : Information du CSE relative à la mise en œuvre de la mesure de garantie prévue par l'accord du 22 novembre 2024 [ <i>Information mesure générale – EC</i> ].....	28
	Annexe n°3 : Information du CSE sur le remboursement intégral de la cotisation ordinale (pour les organismes concernés) [ <i>Information cotisations ordinales – EC</i> ].....	30
	Annexe n°4 : Consultation du CSE relative au projet de mise en œuvre de la nouvelle classification dans l'organisme [ <i>Consultation générale classification – EC</i> ].....	31
1.	Projet de positionnement des effectifs relevant des emplois-repères dans l'organisme .....	31
2.	Projet de positionnement des emplois non-repérés de l'organisme dans la grille de classification.....	32
3.	Projet relatif à la mise en œuvre dans l'organisme des dispositions prévues par l'accord national en termes de notification individuelle et de voies de recours .....	33
4.	Projet de calendrier de mise en œuvre de la nouvelle classification dans l'organisme et présentation du projet de démarche d'accompagnement des salariés .....	34
5.	Projet d'articulation de la transposition avec la campagne salariale 2025.....	35

Annexe n°5 : Procédure de dénonciation de la décision unilatérale de l'employeur relative à l'attribution de points supplémentaires (mesure 2022) [ <i>Consultation dénonciation DUE – EC</i> ]	36
1. Détail de la procédure de dénonciation de la décision unilatérale	36
2. Trame pour l'information et la consultation du CSE	38
3. Modèles de notification individuelle	39
Annexe n°6 : Modèle de notification individuelle de repositionnement	41
Annexe n°7 : Tableau récapitulatif des principales nouveautés de l'accord	43

## I. La classification, un sujet relevant de la négociation de branche dont la mise en œuvre nécessite l'information-consultation des CSE

L'article L. 2253-1 réserve une liste de sujets expressément définis par le Code du travail à la négociation au niveau de la branche professionnelle. Parmi ceux-ci figure la classification.

Les organismes locaux n'ont donc pas à négocier une adaptation des dispositifs conventionnels de classification issus dorénavant des accords du 22 novembre 2024 s'agissant des employés et cadres d'une part et des agents de direction d'autre part, et de la convention collective du 4 avril 2006 modifiée par avenant du 22 novembre 2024 s'agissant des praticiens conseils. Néanmoins, certaines opérations relatives à la mise en œuvre de la classification doivent être réalisées à leur niveau.

En premier lieu, si l'employeur n'a pas d'information particulière à transmettre aux délégués syndicaux en l'absence de négociation locale, il doit toutefois leur fournir, comme aux membres du CSE, un exemplaire du nouvel accord, ses annexes et la liste des emplois de l'organisme relevant d'un emploi-repère avec les effectifs (article R. 2262-2 du Code du travail).

Enfin et surtout, un certain nombre d'obligations incombent à l'employeur, **en termes d'information-consultation du CSE**, pour la mise en œuvre des différentes mesures issues de l'accord national.

Ce guide d'accompagnement a pour objet de préciser ces obligations.

## II. Rôle du CSE et obligations à l'égard des représentants élus de l'organisme

### 1. À quel titre le CSE doit-il être saisi de la transposition des nouvelles classifications dans l'organisme ?

L'article L. 2312-8 du Code du travail prévoit que :

*« Le Comité social et économique a pour mission d'assurer une expression collective des salariés permettant la prise en compte permanente de leurs intérêts dans les décisions relatives à la gestion et à l'évolution économique et financière de l'entreprise, à l'organisation du travail, à la formation professionnelle et aux techniques de production.*

**Le comité est informé et consulté sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise, notamment sur :**

*1° Les mesures de nature à affecter le volume ou la structure des effectifs ;*

*2° La modification de son organisation économique ou juridique ;*

*3° Les conditions d'emploi, de travail, notamment la durée du travail, et la formation professionnelle (...) ».*

Les protocoles d'accord relatifs à la classification, en ce qu'ils concernent les **conditions d'emploi et de travail**, **doivent donc être soumis au CSE pour information-consultation préalablement à la mise en œuvre des différentes mesures dans l'organisme.**

À noter que les **éléments issus de la négociation nationale ne peuvent être amendés au niveau local.**

## 2. Qu'est ce qui relève respectivement de l'information ou de la consultation du CSE ?

Au sein des organismes de Sécurité sociale, cohabitent trois catégories de personnel : employés et cadres, agents de direction et praticiens conseils. Chacune d'entre elle est couverte par un dispositif de classification et de rémunération adapté à ses spécificités et aux objectifs poursuivis.

Le contenu de l'information et de l'information-consultation **varie pour chacun de ces champs conventionnels** :

- Protocole d'accord du 22 novembre 2024 relatif à la classification, au système de rémunération et au déroulement de carrière au sein des organismes du Régime général de Sécurité sociale ;
- Protocole d'accord du 22 novembre 2024 relatif à la classification des emplois et au dispositif de rémunération du personnel de direction ;
- Convention collective nationale de travail du 4 avril 2006 des praticiens conseils du Régime général de Sécurité sociale (modifié par avenant du 22 novembre 2024).

### a) S'agissant des employés et cadres

L'information du CSE dans les organismes locaux, s'agissant de la classification des employés et cadres, porte sur les éléments suivants :

- la nouvelle classification, ses principes, son contenu et ses dispositifs majeurs ;
- la mesure de garantie lors de la mise en œuvre de la nouvelle classification (3 points pérennes à effet de janvier 2025 et somme versée au titre de 2024) ;
- le remboursement intégral de la cotisation versée à l'ordre de leur profession pour les personnels soignants et médicaux et certains rééducateurs des établissements et œuvres.

La consultation du CSE dans les organismes locaux, s'agissant de la classification des employés et cadres, porte sur les éléments suivants :

- la démarche de transposition au niveau local et le classement des emplois dans la grille de classification ;
- la dénonciation de la décision unilatérale de l'employeur relative aux points supplémentaires (mesure 2022) ;
- la dénonciation des éventuels usages locaux en lien avec la nouvelle classification (selon appréciation par la direction d'organisme).

### b) S'agissant des agents de direction

L'information du CSE dans les organismes locaux, s'agissant de la classification des agents de direction, porte sur les éléments suivants :

- la nouvelle classification, ses principes, son contenu et ses dispositifs majeurs ;
- la revalorisation de l'assiette de la part variable.

La consultation du CSE dans les organismes locaux, s'agissant de la classification des agents de direction, porte sur les éléments suivants :

- les opérations de transposition et le calendrier de mise en œuvre de la nouvelle classification dans l'organisme ;
- la dénonciation des éventuels usages locaux en lien avec la nouvelle classification (selon appréciation par la direction d'organisme).

c) S'agissant des praticiens conseils

L'information du CSE dans les organismes locaux, s'agissant de la classification des praticiens conseils, porte sur les éléments suivants :

- la nouvelle classification, ses principes, son contenu et ses dispositifs majeurs ;
- la revalorisation du montant de la part variable.

La consultation du CSE dans les organismes locaux porte sur :

- les opérations de transposition et le calendrier de mise en œuvre de la nouvelle classification dans l'organisme ;
- la dénonciation des éventuels usages locaux en lien avec la nouvelle classification (selon appréciation par la direction d'organisme).

Dans le présent guide, les **phases d'information et de consultation** ont été **distinguées**. Néanmoins, la Direction de l'organisme peut décider de réaliser ces deux démarches, lorsque cela est nécessaire ou pertinent, en une seule séance et **fusionner les étapes d'information et consultation**. Si ces étapes sont dissociées, l'information doit dans tous les cas avoir lieu avant la consultation.

### 3. Articulation des négociations nationales et du dialogue social avec le CSE local

Les accords nationaux relatifs aux classifications ne peuvent entrer en vigueur qu'une fois leur agrément obtenu.

Les procédures d'information et de consultation du CSE relatives à la nouvelle classification doivent intervenir :

- **dès l'agrément** de l'accord national ;
- et **avant la mise en œuvre** effective des mesures prévues dans ledit accord.

En outre, lorsque le CSE est amené à rendre un avis, il doit disposer d'un **délai d'examen suffisant** pour le rendre.

Pour rappel, en l'absence de délai spécifique fixé par l'accord collectif ou par accord entre l'employeur et le CSE, le CSE est réputé avoir été consulté et avoir rendu un avis négatif à l'expiration d'un **délai d'un mois** à compter de la **date de la communication par l'employeur** des informations prévues par le Code du travail pour la consultation (article R. 2312-5) ou à l'expiration d'un délai de **deux mois** en cas d'intervention d'un **expert** (article R. 2312-6).

### 4. Les étapes d'information-consultation du CSE

Vous trouverez ci-dessous les grandes lignes du contenu des diverses phases d'informations et de consultations.

À noter que si la consultation n'a pas eu lieu ou si des décisions découlant des accords relatifs à la classification sont prises avant que le CSE ait rendu son avis sur cette consultation, les juges pourraient déclarer l'employeur ou son représentant coupable du délit d'entrave au fonctionnement du CSE.

a) S'agissant des employés et cadres (EC)

Phases d'information	Quand ?
<p><b>[Information générale classification – EC] Information du CSE relative à la nouvelle classification, ses principes, son contenu et ses dispositifs majeurs :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Présentation de la structure et des grands principes de la classification et du nouveau système de rémunération (notamment création de nouveaux niveaux, revalorisation des coefficients d'entrée, déplafonnement, revalorisation des pas de compétence, transformation du Ségur en points<sup>1</sup>, statut cadre, mise en œuvre d'une garantie minimale d'évolution sur un cycle de 5 ans) ;</li> <li>- Présentation du positionnement par niveau des métiers et emplois-repères issu de l'application de la méthode d'évaluation des emplois, de la méthode d'identification des emplois repères et non-repères, définis par l'accord, ainsi que des tables de correspondance conventionnelles des niveaux actuels aux niveaux des futures grilles au titre de la garantie individuelle de repositionnement ;</li> <li>- Présentation de la méthode conventionnelle de pesée des emplois applicable dans les organismes locaux ;</li> <li>- Présentation de l'accompagnement de la décision individuelle de positionnement et des voies de recours prévues dans l'accord national ;</li> <li>- Information de la date de mise en œuvre dans les systèmes de paie.</li> </ul>	<p>Dès l'agrément  (et au plus tard avant la consultation générale du CSE)</p>
<p><b>[Information mesure de garantie – EC] Information du CSE sur le bénéfice des 3 points pérennes et de la somme versée au titre de 2024 :</b></p> <p>Projet de versement d'une mesure minimale de 3 points à effet de janvier 2025 et d'une somme égale à la valeur de trois points attribués au titre de l'année 2024.</p>	<p>Dès l'agrément  et avant versement</p>
<p><b>[Information cotisations ordinales – EC] Information du CSE sur le remboursement intégral de la cotisation à l'ordre (pour les organismes concernés) :</b></p> <p>Projet de remboursement par l'employeur de la cotisation versée à l'ordre de leur profession pour les personnels soignants et médicaux et certains rééducateurs des établissements et œuvres à compter de 2025.</p>	<p>Dès l'agrément  et avant-première mise en œuvre en 2025</p>

<sup>1</sup> Pour les organismes concernés

Phases de consultation	Quand ?
<p><b>[Consultation dénonciation DUE – EC] Consultation du CSE sur la dénonciation de la décision unilatérale de l’employeur relative aux points supplémentaires (DUE 2022) :</b></p> <p>Projet de dénonciation de la DUE 2022 en vue de la transposition et de l’application des nouvelles grilles à compter du 1<sup>er</sup> juin 2025.</p> <p>(L’information-consultation du CSE devra être suivie de l’envoi des notifications individuelles aux salariés et du respect d’un délai de prévenance suffisant : voir <u>Annexe n°6</u> : Modèle de notification individuelle de repositionnement).</p>	<p>Dès agrément</p> <p>(Afin de tenir compte de la nécessité de procéder aux notifications individuelles et de respecter un délai de prévenance suffisant)</p>
<p><b>[Consultation dénonciation usages – EC] Consultation du CSE sur les éventuels usages locaux en lien avec la nouvelle classification (selon appréciation par la direction d’organisme) :</b></p> <p>Projet de dénonciation des usages identifiés localement en lien avec la nouvelle classification en vue de la transposition et de l’application des nouvelles grilles à compter du 1<sup>er</sup> juin 2025.</p> <p>(L’information-consultation du CSE devra être suivie de l’envoi des notifications individuelles aux salariés afin de permettre ensuite le respect d’un délai de prévenance suffisant).</p>	<p>Dès agrément</p> <p>(Afin de tenir compte de la nécessité de procéder aux notifications individuelles et de respecter un délai de prévenance suffisant)</p>
<p><b>[Consultation générale classification – EC] Consultation du CSE sur le projet (précis) de mise en application de la nouvelle classification dans l’organisme :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Projet de positionnement des emplois de l’organisme (et des effectifs associés), en application de la méthode nationale d’évaluation ;</li> <li>- Projet relatif à la mise en œuvre dans l’organisme des dispositions prévues par l’accord national en termes de notification individuelle et de voie de recours ;</li> <li>- Projet de calendrier de mise en œuvre de la nouvelle classification dans l’organisme et présentation du projet de démarche d’accompagnement des salariés : plan de communication, accompagnement des managers et des salariés, articulation de la transposition avec la campagne salariale 2025 etc.</li> </ul>	<p>Au plus vite après agrément</p> <p>(Afin de tenir compte de la nécessité de procéder aux notifications de la décision du directeur concernant le positionnement individuel dans la grille après réception de l’avis du CSE et idéalement avant le 1<sup>er</sup> juin)</p> <p>Dans l’hypothèse où l’avis du CSE serait rendu après le 1<sup>er</sup> juin (compte tenu du recours à un expert), les notifications devront être adressées au plus tard avant la paie de juin.</p>

**Pour chacune de ces opérations, des modèles-types de documents d’information-consultation sont disponibles en annexes, à adapter selon le contexte local.**

b) S'agissant des agents de direction (ADD)

Phases d'information	Quand ?
<p><b>[Information part variable – ADD] Information du CSE sur la revalorisation de l'assiette de la part variable :</b></p> <p>Projet de modification de l'assiette de la part variable (à compter de la part variable attribuée au titre de 2024) afin d'y intégrer, outre la rémunération de base, les points d'évolution salariale.</p>	<p>Dès l'agrément</p> <p>et avant versement en paie du différentiel au titre de 2024</p>
<p><b>[Information générale classification – ADD] Information du CSE relative à la nouvelle classification des agents de direction, ses principes, son contenu et ses dispositifs majeurs</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Présentation de la structure et des grands principes de la classification et des nouveaux principes du système de rémunération (notamment nouvelle répartition des organismes et suppression de la catégorie D, revalorisation des coefficients de qualification, rehaussement des plafonds, revalorisation de l'assiette de la part variable, augmentation de la limite maximale d'attribution de points de responsabilité spécifiques supplémentaires, accompagnement des mobilités inter-organismes, accompagnement financier des détachements dans des structures publiques) ;</li> <li>- Présentation des mesures en faveur de la qualité de vie et des conditions de travail d'une part, et en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, d'autre part ;</li> <li>- Présentation des mesures en faveur de l'accompagnement de carrière ;</li> <li>- Présentation des opérations de transposition ;</li> <li>- Information de la date de sa mise en œuvre dans les systèmes de paie.</li> </ul>	<p>Avant l'information-consultation du CSE sur projet de mise en application de la nouvelle classification dans l'organisme [consultation générale classification – ADD] intervenant au plus tard le 1<sup>er</sup> mai 2025</p>

Phases de consultation	Quand ?
<p><b>[Consultation dénonciation usages – ADD] Consultation du CSE sur les éventuels usages locaux en lien avec la nouvelle classification (selon appréciation par la direction d'organisme) :</b></p> <p>Projet de dénonciation des éventuels usages identifiés localement en lien avec la nouvelle classification en vue de la transposition et de l'application des nouvelles grilles à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2025.</p> <p>(L'information-consultation du CSE devra être suivie de l'envoi des notifications individuelles aux salariés afin de permettre ensuite le respect d'un délai de prévenance suffisant).</p>	<p>Au plus vite après agrément</p> <p>(Afin de tenir compte de la nécessité de procéder aux notifications individuelles et de respecter un délai de prévenance suffisant)</p>

<p><b>[Consultation générale classification – ADD] Consultation du CSE sur le projet de mise en application de la nouvelle classification dans l’organisme :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Opérations de transposition et calendrier de mise en œuvre de la nouvelle classification dans l’organisme.</li> </ul>	<p>Après agrément</p> <p>Au plus tard le 1<sup>er</sup> mai 2025</p>
---	--

c) S’agissant des praticiens conseil (PC)

(Ces informations-consultations doivent être réalisées **uniquement** dans les organismes où sont présents des praticiens conseils).

Phases d’information	Quand ?
<p><b>[Information part variable – PC] Information du CSE sur la revalorisation du montant de la part variable :</b></p> <p>Projet de modification du montant de la part variable (à compter de la part variable attribuée au titre de 2024).</p>	<p>Dès l’agrément</p> <p>et avant versement en paie du différentiel au titre de 2024</p>
<p><b>[Information générale classification – PC] Information du CSE relative à la nouvelle classification, ses principes, son contenu et ses dispositifs majeurs :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Présentation de la structure et des grands principes de la classification et des nouveaux principes de rémunération (notamment revalorisation de l’ensemble des coefficients, rehaussement des plafonds, revalorisation du taux de la part variable, accompagnement des mobilités) ;</li> <li>- Présentation de la méthode de repositionnement (opérations de transposition) ;</li> <li>- Information de la date de sa mise en œuvre dans les systèmes de paie.</li> </ul>	<p>Avant l’information-consultation du CSE sur projet de mise en application de la nouvelle classification dans l’organisme [consultation générale classification - PC] intervenant au plus tard le 1<sup>er</sup> mai 2025</p>

Phases de consultation	Quand ?
<p><b>[Consultation dénonciation usages – PC] Consultation du CSE sur les éventuels usages locaux en lien avec la nouvelle classification (selon appréciation par la direction d’organisme) :</b></p> <p>Projet de dénonciation des éventuels usages identifiés localement en lien avec la nouvelle classification, en vue de la transposition et de l’application des nouvelles grilles à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2025.</p> <p>(L’information-consultation du CSE devra être suivie de l’envoi des notifications individuelles aux salariés afin de permettre ensuite le respect d’un délai de prévenance suffisant).</p>	<p>Au plus vite après agrément</p> <p>(Afin de tenir compte de la nécessité de procéder aux notifications individuelles et de respecter un délai de prévenance suffisant)</p>

<p><b>[Consultation générale classification – PC] Consultation du CSE sur le projet de mise en application de la nouvelle classification dans l’organisme :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Opérations de transposition et calendrier de mise en œuvre dans l’organisme (date d’envoi des notifications individuelles).</li> </ul>	<p>Après agrément</p> <p>Au plus tard le 1<sup>er</sup> mai 2025</p>
---	--

## 5. Modalités pratiques d’organisation des réunions

Les modalités pratiques d’organisation des réunions pour l’information-consultation du CSE dans la cadre de la mise en œuvre des nouvelles classifications sont identiques aux modalités habituelles et ne présentent pas de spécificités.

### a) Qui convoquer à cette réunion ?

Pour rappel, le Comité social et économique est présidé par l’employeur ou son représentant. Celui-ci doit convoquer l’ensemble des membres, à savoir, en plus de l’employeur :

- les élus titulaires ;
- le représentant syndical au CSE.

Les élus titulaires et le représentant syndical au CSE assistent aux séances du CSE avec voix consultative.

En revanche, les délégués syndicaux qui n’ont pas été élus membres du CSE ne peuvent pas participer aux réunions du CSE (sauf à ce qu’ils aient été désignés représentants syndicaux au CSE par leur syndicat).

### b) L’employeur peut-il se faire représenter ?

Pour rappel, en tant que président du CSE, il incombe à l’employeur de le consulter. Il peut toutefois déléguer une partie de ses pouvoirs et confier à un collaborateur le soin de présider le comité. Il doit dans ce cas fournir à une personne de l’entreprise, par le biais d’un mandat écrit, une délégation de pouvoir pour présider le CSE.

Il appartient néanmoins à l’employeur de s’assurer que la consultation du CSE a bien eu lieu ; il ne peut pas opposer l’existence d’une délégation de pouvoir.

En pratique, le CSE est donc :

- présidé par **l’employeur** (ou son représentant) ;
- assisté éventuellement de **trois collaborateurs** qui ont voix consultative (simple faculté) : ils peuvent donner leur **avis** mais celui-ci ne lie ni le président, ni les membres de la délégation du personnel au CSE. Ils sont généralement invités par le président pour présenter un dossier (par exemple le DRH qui présente le projet de repositionnement).

## 6. Les documents et informations à joindre à la convocation du CSE

La consultation doit avoir un « *effet utile* » pour permettre au CSE de formuler un avis motivé.

À ce titre, le CSE doit disposer **d’informations précises et écrites transmises par l’employeur** et de la réponse motivée de ce dernier à ses propres observations (article L. 2312-15 du Code du travail).

Pour rappel, lors des phases de consultation, l'ensemble des informations doit être présenté sous forme de projet, ceci afin d'intégrer des éventuels ajustements.

Par ailleurs, il convient de ne pas transmettre aux membres du CSE de données personnelles relatives aux salariés concernés par la mise en œuvre de la nouvelle classification, sauf accord préalable des intéressés.

Les données à caractère personnel sont définies par la loi n°78-17 du 06 janvier 1978 relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés comme « toute information relative à une personne physique identifiée ou qui peut être identifiée, directement ou indirectement par référence à son numéro d'identification ou à un ou plusieurs éléments qui lui sont propres ».

Si un emploi n'est exercé que par un salarié ou deux, le niveau de qualification de cet emploi peut être communiqué au CSE. En revanche, les informations relatives au salaire sont propres à chaque salarié et constituent à ce titre une donnée personnelle qui n'a pas à être communiquée (sauf accord express du ou des salariés concernés).

Il est recommandé de joindre à la convocation du CSE les documents listés ci-dessous. Des modèles-types d'information et de consultation sont proposés en annexes du présent guide.

a) S'agissant des employés et cadres

Phases d'informations et de consultations	Éléments à joindre à la convocation
<p><b>[Information générale classification – EC]</b></p> <p>Information relative à la nouvelle classification, ses principes, son contenu et ses dispositifs majeurs</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- le texte de l'accord national de classification (intégrant les tables de correspondances pour le repositionnement), ainsi que l'ensemble des annexes ;</li> <li>- la date de sa mise en œuvre dans les systèmes de paie ;</li> <li>- la liste des métiers et emplois-repérés et des effectifs de l'organisme qui leur sont rattachés ;</li> <li>- la méthode conventionnelle de positionnement des métiers/emplois (cf. annexe 2 de l'accord national).</li> </ul>
<p><b>[Information mesure de garantie – EC]</b></p> <p>Information sur le bénéfice des 3 points pérennes et de la somme versée au titre de 2024</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- le texte de l'accord national de classification ;</li> <li>- la date de sa mise en œuvre dans les systèmes de paie.</li> </ul>
<p><b>[Information cotisations ordinales – EC]</b></p> <p>Information sur le remboursement intégral de la cotisation à l'ordre (pour les organismes concernés)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- le texte de l'accord national de classification.</li> </ul>

<p><b>[Consultation dénonciation DUE – EC]</b></p> <p>Consultation sur la dénonciation de la décision unilatérale de l'employeur relative aux points supplémentaires (DUE 2022)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- le texte de la DUE 2022 ;</li> <li>- le texte de l'accord national de classification (intégrant les tables de correspondances pour le repositionnement).</li> </ul>
<p><b>[Consultation dénonciation usages – EC]</b></p> <p>Consultation sur les éventuels usages locaux en lien avec la nouvelle classification (selon appréciation par la direction d'organisme)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- tout document attestant de l'existence d'un usage (exemple : note de service) ;</li> <li>- le texte de l'accord national de classification (intégrant les tables de correspondances pour le repositionnement).</li> </ul>
<p><b>[Consultation générale classification – EC]</b></p> <p>Consultation sur le projet (précis) de mise en application de la nouvelle classification dans l'organisme</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- la liste des emplois repérés de l'organisme, leur positionnement dans la grille découlant de l'accord national et les effectifs qu'ils représentent au sein de l'organisme ;</li> <li>- la liste des emplois non-repérés de l'organisme, la proposition de positionnement de chacun d'entre eux dans les niveaux de la grille de classification en application de la méthode de pesée conventionnelle et au regard des descriptifs d'activité, et les effectifs associés ;</li> </ul> <p>Précision : <b>il n'est pas nécessaire</b> de communiquer aux membres du CSE les travaux de cotation et leurs résultats exprimés en un total de points. C'est le résultat du positionnement dans la nouvelle grille (c'est-à-dire le coefficient de qualification cible) qui doit être transmis aux membres du CSE ;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- le descriptif de la procédure de notification et de contestation mise en place dans l'organisme en application de la procédure d'accompagnement prévue par l'accord national.</li> </ul>

b) S'agissant des agents de direction

Phases d'informations et de consultations	Éléments à joindre à la convocation
<p><b>[Information part variable – ADD]</b></p> <p>Information sur la revalorisation de l'assiette de la part variable</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- le texte de l'accord national de classification ;</li> <li>- la date de sa mise en œuvre dans les systèmes de paie.</li> </ul>

<p><b>[Information générale classification – ADD]</b></p> <p>Information relative à la nouvelle classification des agents de direction, ses principes, son contenu et ses dispositifs majeurs</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- le texte de l'accord national de classification ;</li> <li>- la date de sa mise en œuvre dans les systèmes de paie.</li> </ul>
<p><b>[Consultation dénonciation usages – ADD]</b></p> <p>Consultation sur les éventuels usages locaux en lien avec la nouvelle classification</p> <p>(selon appréciation par la direction d'organisme)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- tout document attestant de l'existence d'un usage (exemple : note de service) ;</li> <li>- le texte de l'accord national de classification.</li> </ul>
<p><b>[Consultation générale classification – ADD]</b></p> <p>Consultation sur le projet de mise en application de la nouvelle classification dans l'organisme-</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- le texte de l'accord national de classification.</li> </ul>

c) S'agissant des praticiens conseils

(Pour rappel, ces informations-consultations doivent être réalisées **uniquement** dans les organismes où sont présents des praticiens conseils).

Phases d'information et de consultations	Éléments à joindre à la convocation
<p><b>[Information part variable – PC]</b></p> <p>Information sur la revalorisation du montant de la part variable</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- le texte de la convention collective nationale modifiée par avenant ;</li> <li>- la date de sa mise en œuvre dans les systèmes de paie.</li> </ul>
<p><b>[Information générale classification – PC]</b></p> <p>Information relative à la nouvelle classification, ses principes, son contenu et ses dispositifs majeurs</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- le texte de la convention collective nationale modifiée par avenant ;</li> <li>- la date de sa mise en œuvre dans les systèmes de paie.</li> </ul>

<p><b>[Consultation dénonciation usages – PC]</b></p> <p>Consultation sur les éventuels usages locaux en lien avec la nouvelle classification</p> <p>(selon appréciation par la direction d'organisme)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- tout document attestant de l'existence d'un usage (exemple : note de service) ;</li> <li>- le texte de la convention collective nationale modifiée par avenant.</li> </ul>
<p><b>[Consultation générale classification – PC]</b></p> <p>Consultation sur le projet de mise en application de la nouvelle classification dans l'organisme</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- le texte de la convention collective nationale modifiée par avenant ;</li> <li>- les modalités d'envoi des notifications individuelles.</li> </ul>

## 7. Avis rendu par le CSE

### a) Délai pour rendre l'avis

En l'absence de délai spécifique fixé par l'accord collectif ou par accord entre l'employeur et le CSE, le CSE est réputé avoir été consulté et avoir rendu un avis négatif à l'expiration d'un délai d'un mois à compter de la date de la communication par l'employeur des informations prévues par le Code du travail pour la consultation (article R. 2312-5) ou à l'expiration d'un délai de deux mois en cas d'intervention d'un expert (article R. 2312-6).

Le CSE peut donc décider de rendre son avis en séance (c'est-à-dire lors de la réunion de consultation organisée par l'employeur après l'envoi de l'ensemble des informations) ou au plus tard un mois après la transmission de l'ensemble des informations (deux mois en cas de recours à un expert).

### b) Nature de l'avis rendu

Le Comité social et économique émet des avis et des vœux dans l'exercice de ses attributions consultatives (article L. 2312-15 du Code du travail). Toutes les décisions et délibérations votées lors des séances doivent être **consignées dans un procès-verbal**, approuvé par l'instance lors de la séance suivante et communiqué aux salariés (le défaut de procès-verbal constitue un délit d'entrave).

Les avis du CSE sur l'ensemble des projets de classification sont consultatifs et ne présentent pas de caractère impératif. **L'employeur n'est donc pas tenu de suivre ses avis** (il ne s'agit pas d'avis conformes).

Nonobstant un ou des avis défavorables rendus par le CSE lors d'une des phases de consultation, l'employeur peut mettre en œuvre son projet.

En tout état de cause, il convient d'attendre systématiquement l'avis du CSE pour poursuivre la procédure de mise en œuvre.

### c) Absence des membres lors d'une ou des réunions de consultation du CSE

Le défaut de consultation du CSE avant qu'un projet ne devienne définitif peut être reconnu devant les juridictions comme constitutif d'un délit d'entrave.

Il convient donc de veiller au respect de l'ensemble des obligations en matière d'information-consultation. L'employeur doit convoquer les membres du CSE en inscrivant ces sujets à l'ordre du jour et en communiquant préalablement à la réunion l'ensemble des documents nécessaires à son information. Le comité devant avoir le temps de prendre connaissance du dispositif projeté, d'y réfléchir et de se faire une opinion, il est conseillé d'envoyer les éléments dans un **délai d'au moins une semaine avant la réunion** (ce délai doit être adapté en fonction des règles en vigueur dans l'organisme).

Dans l'hypothèse où les membres du CSE ne se présenteraient pas à la réunion, il convient d'établir un procès-verbal de carence puis d'attendre la fin du délai au-delà duquel, faute d'avis, le CSE est présumé avoir rendu un avis négatif (délai d'un mois).

Si les délais impératifs de consultation ne permettent pas de reporter ces points à l'ordre du jour du prochain CSE, l'employeur peut passer à la phase de mise en œuvre du projet.

## 8. Proposition de support à l'appui du dialogue social avec le CSE

Afin de faciliter votre démarche d'information et de consultation du CSE, des trames sont proposées en annexes du guide.

Elles comportent des éléments de présentation de la classification qui devront être complétés par toutes informations locales en lien avec la démarche de transposition qui sera mise en place.

## 9. Le dialogue social postérieur à la transposition

Lorsque la classification sera entrée en vigueur et mise en œuvre dans l'organisme, le dialogue social continuera autour de deux dimensions :

- dans le cadre de ses prérogatives, le CSE est consulté sur la liste des emplois non-repérés dans l'organisme et des effectifs ainsi représentés, l'application de la méthode d'évaluation des emplois non-repérés dans l'organisme et le projet de classement des emplois ;
- le CSE est informé sur l'évolution des emplois non-repérés et consulté sur la modification de ces derniers au sein de l'organisme.

Ces 2 prérogatives sont rappelées dans l'accord national (article 14.1).

## III. Rétroplanning indicatif des opérations à mener au niveau local

Dates	Thématiques	Actions
Dès l'agrément	<b>[Information générale classification – EC]</b>	Information du CSE relative à la nouvelle classification, ses principes, son contenu et ses dispositifs majeurs

(et au plus tard avant la consultation générale du CSE intervenant dès l'agrément)		
Dès l'agrément et avant versement	<b>[Information mesure de garantie – EC]</b>	Information du CSE sur le bénéfice des 3 points pérennes et la somme versée au titre de 2024
Dès l'agrément et avant-première mise en œuvre en 2025, après agrément	<b>[Information cotisations ordinales – EC]</b>	Information du CSE sur le remboursement intégral de la cotisation à l'ordre (pour les organismes concernés)
Dès agrément  (Afin de tenir compte de la nécessité de procéder aux notifications individuelles et de respecter un délai de prévenance suffisant)	<b>[Consultation dénonciation DUE – EC]</b>	Consultation du CSE sur la dénonciation de la décision unilatérale de l'employeur relative aux points supplémentaires (DUE 2022)
Dès agrément  (Afin de tenir compte de la nécessité de procéder aux notifications individuelles et de respecter un délai de prévenance suffisant)	<b>[Consultation dénonciation usages – EC]</b>	Consultation du CSE sur les éventuels usages locaux en lien avec la nouvelle classification
Au plus vite dès agrément  (Afin de tenir compte de la nécessité de procéder aux notifications individuelles et de respecter un délai de prévenance suffisant)	<b>[Consultation dénonciation usages – ADD]</b>	Consultation du CSE sur les éventuels usages locaux en lien avec la nouvelle classification
Au plus vite dès agrément  (Afin de tenir compte de la nécessité de procéder aux notifications individuelles et de respecter un délai de prévenance suffisant)	<b>[Consultation dénonciation usages – PC]</b>	Consultation du CSE sur les éventuels usages en lien avec la nouvelle classification
Avant l'information-consultation du CSE sur le projet de mise en application de la nouvelle classification dans l'organisme <b>[consultation générale classification – ADD]</b>	<b>[Information générale classification – ADD]</b>	Information du CSE relative à la nouvelle classification des ADD, ses principes, son contenu et ses dispositifs majeurs

intervenant au plus tard le 1 <sup>er</sup> mai 2025		
Dès l'agrément et avant versement en paie du différentiel au titre de 2024	<b>[Information part variable – ADD]</b>	Information du CSE sur la revalorisation de l'assiette de la part variable
Avant l'information- consultation du CSE sur le projet de mise en application de la nouvelle classification dans l'organisme <b>[consultation générale classification - PC]</b> intervenant au plus tard le 1 <sup>er</sup> mai 2025	<b>[Information générale classification – PC]</b>	Information du CSE relative au nouveau dispositif de classification, ses principes, son contenu et ses dispositifs majeurs
Dès l'agrément et avant versement en paie du différentiel au titre de 2024	<b>[Information part variable – PC]</b>	Information du CSE sur la revalorisation du taux de la part variable
Au plus vite dès agrément (2 mois avant la transposition <sup>2</sup> )	<b>[Consultation générale classification – EC]</b>	Transmission des informations nécessaires à la consultation (opérations de repositionnement) sur la classification à la mi-mars 2025 au plus tard  (le délai dont dispose le CSE pour rendre son avis court à compter de la date de transmission des informations une semaine avant la réunion)  Consultation du CSE sur le projet (précis) de mise en application de la nouvelle classification dans l'organisme
Dès avis du CSE concernant la dénonciation de la DUE 2022	<b>[Notifications individuelles liées à la dénonciation DUE – EC]</b>	Envoi des notifications individuelles aux salariés  Début du délai de prévenance (après consultation du CSE et notifications individuelles aux salariés)
Après agrément Au plus tard le 1 <sup>er</sup> mai 2025	<b>[Consultation générale classification – ADD]</b>	Transmission des informations nécessaires à la consultation (opérations de transposition) sur la classification à la mi-avril 2025 au plus tard  (le délai dont dispose le CSE pour rendre son avis court à compter de la date de transmission des informations une semaine avant la réunion)

<sup>2</sup> À défaut d'accord local, le CSE doit disposer d'un délai d'examen suffisant fixé à **1 ou 2 mois, en cas d'intervention d'un expert**. Le CSE est réputé avoir été consulté et rendu un avis négatif à l'expiration de ce délai.

		Consultation du CSE sur le projet de mise en application de la nouvelle classification dans l'organisme
Après agrément Au plus tard le 1 <sup>er</sup> mai 2025	<b>[Consultation générale classification – PC]</b>	Transmission des informations nécessaires à la consultation (opérations de transposition) sur la classification à la mi-avril 2025 au plus tard  (le délai dont dispose le CSE pour rendre son avis court à compter de la date de transmission des informations une semaine avant la réunion)  Consultation du CSE sur le projet de mise en application de la nouvelle classification dans l'organisme
1 <sup>er</sup> juin 2025	Transposition EC	Transposition dans les nouvelles grilles – Effet rétroactif au 1 <sup>er</sup> janvier 2025
1 <sup>er</sup> juillet 2025	Transposition ADD	Transposition dans les nouvelles grilles
1 <sup>er</sup> juillet 2025	Transposition PC	Transposition dans les nouvelles grilles – Effet rétroactif au 1 <sup>er</sup> janvier 2025

# Annexes

## Annexe n°1 : Information du CSE relative à la nouvelle classification (principes, contenu et dispositifs majeurs) en application de l'accord national du 22 novembre 2024 *[Information générale classification – EC]*

### **Pour plus d'informations :**

- Guide de mise en œuvre du protocole d'accord du 22 novembre 2024
- Guide de positionnement des emplois

**RAPPEL** : Cette information doit impérativement intervenir idéalement dès l'agrément et dans tous les cas avant la consultation du CSE sur le projet (précis) de mise en application de la nouvelle classification dans l'organisme *[Consultation générale classification – EC]* (voir Annexe n°4 : Consultation du CSE relative au projet de mise en œuvre de la nouvelle classification dans l'organisme *[Consultation générale classification – EC]*).

La mise en place d'une nouvelle classification relève du champ de compétence du CSE au titre de ses prérogatives en matière de conditions d'emploi et de travail.

L'information des membres du CSE relative à la nouvelle classification, ses principes, son contenu et ses dispositifs majeurs, devra porter sur les points suivants :

- les principes de la nouvelle classification ;
- le système de rémunération mis en place par l'accord national ;
- la présentation de la méthode conventionnelle de positionnement des emplois dans la nouvelle classification ;
- la présentation de l'accompagnement de la décision individuelle de positionnement et des voies de recours ;
- le planning indicatif de mise en œuvre de la nouvelle classification.

(Un tableau récapitulatif des principales mesures de la nouvelle classification se trouve en Annexe n°7 : Tableau récapitulatif des principales nouveautés de l'accord).

Il est proposé ci-dessous une trame permettant l'information du CSE.

### 1. Les principes de la nouvelle classification

**Le but ici est d'expliquer aux membres du CSE les objectifs et les nouveautés de l'accord national relatif à la classification.** Pour plus d'informations, il conviendra de se reporter au guide de mise en œuvre du protocole d'accord du 22 novembre 2024.

La classification est un thème porté à la négociation nationale tous les 5 ans conformément aux dispositions légales.

Pour rappel, une classification a pour finalité d'organiser la hiérarchisation des emplois, de déterminer les différents niveaux d'emploi et de fixer les salaires minimaux correspondants à travers des grilles spécifiques (coefficients d'entrée, niveaux, progressivité entre les niveaux, repérage d'emplois spécifiques etc..).

C'est dans ce cadre que les partenaires sociaux ont souhaité modifier le système de classification du 30 novembre 2004, afin de l'adapter aux profonds changements que connaît la Sécurité sociale.

La rénovation de la classification est une réponse nécessaire, d'une part, à l'évolution de nos organisations et de nos missions et d'autre part, au contexte socio-économique actuel qui nous invite à rénover nos leviers RH, pour répondre à la fois aux besoins d'attractivité et de fidélisations sur nos métiers.

Les principes fondamentaux de la nouvelle classification sont les suivants :

- **une classification qui relève l'ensemble des coefficients d'embauche de chaque grille ;**
- **une classification qui identifie les perspectives de carrière** en instaurant des métiers ou emplois repères, dont certains positionnés sur plusieurs niveaux ;
- **une classification qui préserve les acquis individuels et collectifs avec une triple garantie** de maintien de rémunération, de niveau et de statut pour les salariés ;
- **une classification qui garantit à tous une évolution minimale** : 3 points minimum garantis pour tous les employés et les cadres lors de la transposition, soit 320 euros annuels.

## 2. Le système de rémunération mis en place par l'accord national

**Le but ici est d'expliquer aux membres du CSE les nouveautés liées au système de rémunération mis en place par l'accord national. Il conviendra à cette occasion de présenter les nouvelles grilles de classification.** Pour plus d'informations, il conviendra de se reporter au guide de mise en œuvre du protocole d'accord du 22 novembre 2024.

À titre liminaire, la mise en œuvre de la mesure de garantie (attribution de 3 points de compétence et versement d'une somme au titre de 2024) a fait l'objet d'une information du CSE lors de la séance du [date à compléter].

Concernant le système de rémunération, l'accord du 22 novembre 2024 ne modifie pas les règles applicables concernant le calcul de la rémunération de base et la prise en compte de l'expérience professionnelle.

Concernant le système de classification, l'ensemble des coefficients d'entrée des niveaux des différentes grilles est relevé. Ce relèvement a pour but de prendre en compte les revalorisations régulières du SMIC sur ces dernières années et de rebaser en cohérence l'ensemble des coefficients en lien notamment avec des études réalisées sur le nombre de points supplémentaires octroyés à l'embauche.

À noter que l'accord prévoit la création de deux nouveaux niveaux sur la grille du personnel administratif (4B et 5C) et [pour les organismes concernés] de trois nouveaux niveaux sur la grille du personnel des établissements (3EB, 6EB et 6EC).

Ce relèvement de l'ensemble des coefficients d'entrée et la création de nouveaux niveaux aboutissent à la mise en œuvre de nouvelles grilles de classification, respectivement pour le personnel administratif, le personnel

soignant, éducatif et médical des établissements et œuvres, le personnel informatique ainsi que le personnel ingénieure-conseil et ingénieur-conseil.

S'agissant du développement professionnel (article 7.2), 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. Le montant minimal de chaque attribution de points est **revalorisé** dans le cadre de l'accord du 22 novembre 2024 :

- 8 points pour les salariés occupant un emploi de niveau :
  - o 1 à 4B de la grille du personnel administratif ;
  - o 1 E à 4 E de la grille du personnel soignant, éducatif et médical des établissements et œuvres ;
  - o IA à III de la grille du personnel informatique.
  
- 13 points pour les salariés occupant un emploi de niveau :
  - o 5 A à 7 de la grille du personnel administratif ;
  - o 5 E à 7 E de la grille du personnel soignant, éducatif et médical des établissements et œuvres ;
  - o IVA à VI de la grille du personnel informatique.
  
- 16 points pour les salariés occupant un emploi de niveau :
  - o 8 à 9 de la grille du personnel administratif ;
  - o 8 E à 12 E de la grille du personnel soignant, éducatif et médical des établissements et œuvres ;
  - o VII à X de la grille du personnel informatique ;
  - o 10 A à 12 de la grille du personnel ingénieure-conseil et ingénieur-conseil.

L'accord procède à un déplafonnement des niveaux en supprimant le coefficient maximum de chaque niveau.

En outre, l'accord du 22 novembre 2024 instaure une garantie minimale d'évolution de la rémunération (article 7.6). Lorsque les salariés n'ont pas été bénéficiaires de points de compétence ou d'un parcours professionnel pendant une période de cinq années civiles, les salariés bénéficient d'une garantie de 4 points pour ceux bénéficiaires de points d'expérience l'année de versement de cette garantie ou 5 points pour les autres salariés.

Cette garantie s'applique pour la première fois au 1<sup>er</sup> janvier 2026.

L'accord du 22 novembre 2024 prévoit également qu'en cas de changement d'emploi sur un même niveau de qualification dans le cadre d'une mobilité fonctionnelle (changement d'emploi générique) à la suite de la publication d'une vacance de poste, le salarié bénéficie de l'attribution d'un pas de compétence (article 7.7). Les dispositions locales, issues d'un usage ou d'un accord local, qui s'avèreraient plus avantageuses, demeurent valables en l'absence de dénonciation. Cela ne peut néanmoins pas aboutir à un cumul d'avantages.

[Pour les organismes concernés] L'accord prévoit enfin le principe de la conversion en points du complément Ségur à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2026 (article 12.3.32 et annexe 4). Les points seront versés sur 12 mois. Ils sont versés proportionnellement au temps de travail quand le bénéficiaire exerce pour une durée inférieure au temps plein. Pour les salariés exerçant dans plusieurs structures, le montant est calculé au prorata du temps accompli dans l'une des structures visées.

### 3. Présentation de la méthode conventionnelle de positionnement des emplois dans la nouvelle classification

**Le but ici est d'expliquer aux membres du CSE la méthode conventionnelle de classement et d'identification des emplois-repères et des effectifs de l'organisme qui leur sont rattachés (en application du listing conventionnel et de la table de correspondance conventionnelle) ainsi que la méthode conventionnelle de pesée des emplois non-repérés applicable dans les organismes locaux.**

Pour plus d'informations, il conviendra de se reporter à l'annexe 2 de l'accord national (la méthode de positionnement des métiers/emplois non-repérés), au guide de mise en œuvre du protocole d'accord du 22 novembre 2024 et au guide de positionnement des emplois.

*L'accord national définit la méthode de positionnement des emplois dans un niveau de qualification en distinguant les emplois repérés conventionnellement, et les emplois non-repérés.*

➤ *Le positionnement des repères est défini par l'accord national :*

*Les emplois ou métiers repères constituent la référence utilisée pour définir et structurer le positionnement de l'ensemble des métiers et emplois au sein d'une branche professionnelle.*

*Au sein de la Sécurité sociale, la mise en place de « repères » répond à plusieurs objectifs :*

- clarifier les niveaux d'entrée dans un métier ou un emploi ;*
- identifier des possibilités de parcours professionnels et les perspectives d'évolution ;*
- contribuer à harmoniser les positionnements des métiers et emplois entre les branches de la Sécurité sociale et favoriser ainsi la transversalité et la mobilité au sein de l'Institution.*

*75% des effectifs de la grille du personnel administratif sont concernés par le repérage au niveau national de leur métier ou emploi, 33 % des effectifs de la grille du personnel informatique et 92 % des effectifs de la grille du personnel soignant, éducatif et médical des établissements et œuvres.*

*Le positionnement de ces métiers et emplois-repères dans les niveaux de classification a été effectué selon une méthodologie établie nationalement et conventionnellement, à l'aide de 5 critères classants permettant de couvrir l'ensemble des champs de responsabilité et d'exercice des emplois. Chaque métier ou emploi repère comporte la description des activités de référence correspondant à un niveau de classification donné.*

*Le positionnement des emplois repères est conventionnel et s'applique à l'ensemble des emplois qui en constituent des déclinaisons à l'échelle locale. L'organisme local n'a pas à procéder une nouvelle évaluation de ces emplois, après s'être assuré que les descriptifs nationaux d'activité des repères correspondent aux activités exercées localement par les salariés relevant de ces emplois.*

*La liste des emplois relevant d'un repère mentionné en annexe de l'accord national du 22 novembre 2024 ainsi que les effectifs de chacun d'eux est présenté.*

*[Lorsque cela est jugé opportun par la direction de l'organisme compte tenu du contexte local] Sont également communiqués les effectifs qui sont, du fait du repérage, repositionnés sur un niveau supérieur au niveau antérieur, et les effectifs qui sont positionnés à titre individuel sur un niveau supérieur au niveau maximal prévu pour l'emploi-repère en application de la garantie individuelle de repositionnement.*

➤ *Le positionnement des emplois non-repérés relève quant à lui de l'application au niveau local de la méthode conventionnelle d'évaluation et de positionnement dans la nouvelle classification :*

*Afin de garantir l'homogénéité de l'application de l'accord classification tout en préservant la souplesse nécessaire à la gestion des emplois susceptibles de comporter des spécificités au niveau local, chaque emploi non-repéré doit être évalué puis positionné par l'organisme dans la grille de classification.*

*Le projet de positionnement des effectifs relevant des emplois non-repérés doit s'appuyer, d'une part, sur la comparaison de ces emplois avec le positionnement des emplois-repères, et d'autre part, sur la méthode de*

cotation définie conventionnellement (annexe 2 de l'accord). La cohérence de la proposition de positionnement s'appuie également sur la comparaison des emplois les uns avec les autres.

Cette méthode d'évaluation repose sur cinq critères classants, assortis de positions, qui permettent de donner une cotation à l'emploi sous forme de points. Cette cotation détermine le positionnement dans la grille en application de ce barème conventionnel de cotation.

[Pour les organismes concernés] Un même emploi non-repéré peut être classé sur plusieurs niveaux de la grille de classification, si les activités qu'il recouvre et son évaluation au regard des critères classants le justifient.

➤ L'accord prévoit certaines garanties individuelles de repositionnement. Ainsi, le **repositionnement individuel** des salariés doit s'opérer dans le cadre des principes présentés précédemment et comme suit :

- si le niveau de qualification d'un collaborateur est inférieur au niveau de qualification correspondant au niveau « minimal » de positionnement de son emploi, il est automatiquement repositionné sur ce niveau de qualification « minimum » ;
- si le niveau de qualification d'un collaborateur est égal à l'un des niveaux de positionnement défini de son emploi, il est transposé sur le niveau correspondant dans la nouvelle grille, d'après la table de correspondance applicable ;
- si le niveau de qualification du salarié est supérieur au niveau maximal défini pour son emploi, la table de correspondance s'applique, garantissant au salarié la conservation de son niveau de qualification actuel.

## 4. Définition conventionnelle du statut cadre

**L'objectif ici est de présenter aux membres du CSE l'instauration d'une définition conventionnelle du statut cadre.** Pour plus d'informations, il convient de se reporter au guide de mise en œuvre du protocole d'accord du 22 novembre 2024, fiche « le statut conventionnel de cadre ».

Le statut de cadre visé dans le cadre de la nouvelle classification est défini conformément aux dispositions de l'Accord National Interprofessionnel (ANI) relatif aux « diverses orientations pour les cadres » du 28 février 2020 et étendu par arrêté du 17 septembre 2021.

Cet ANI instaure une définition interprofessionnelle de l'encadrement qui repose, en premier lieu, sur le niveau de qualification, le degré d'autonomie dans le travail et le niveau de responsabilité exercé.

Au sein de l'Institution, le statut de cadre est désormais attribué, en cohérence avec les critères établis par l'ANI, en fonction des niveaux de classification suivants (article 4) :

- à partir du niveau 5A de la grille du personnel administratif ;
- à partir du niveau 5E de la grille du personnel soignant, éducatif et médical des établissements et œuvres ;
- à partir du niveau IVA de la grille du personnel informatique ;
- l'ensemble des salariés positionnés sur la grille du personnel ingénieure-conseil et ingénieur-conseil.

L'accord prévoit une garantie de maintien du statut cadre (article 13.3). Le repositionnement de chaque salarié ne peut donc entraîner la perte du statut cadre. Ainsi, le salarié disposant actuellement du statut cadre qui se trouve repositionné sur un niveau inférieur aux niveaux précités, bénéficiera du maintien de son statut cadre à titre personnel.

## 5. Présentation de l'accompagnement de la décision individuelle de positionnement et des voies de recours

**L'objectif ici est de présenter aux membres du CSE la procédure d'accompagnement de la décision individuelle de positionnement et les voies de recours existantes.** Pour plus d'informations, il conviendra de se reporter au guide de mise en œuvre du protocole d'accord du 22 novembre 2024, fiche « l'accompagnement individuel du salarié ».

*Le dispositif d'accompagnement de la décision individuelle de positionnement et les voies de recours existantes, tels que prévus par l'accord national du 22 novembre 2024 est le suivant :*

- *La décision de positionnement et la notification de la décision individuelle*

*En amont de la transposition dans les nouvelles grilles, chaque salarié sera destinataire d'une notification individuelle de transposition dans la nouvelle grille de classification comprenant notamment son code emploi et la table de correspondance intégrée dans l'accord national (article 12.1).*

*Cette notification sera le résultat de l'application de la méthode de classement prévu par l'accord national et du positionnement des emplois et métiers repères dans les grilles de classification.*

[Un modèle de notification individuelle de repositionnement se trouve en Annexe n°6 : Modèle de notification individuelle de repositionnement].

*Le salarié aura la possibilité de solliciter, dans le mois qui suit la réception de la notification, un entretien individuel afin que lui soit explicité son positionnement dans la nouvelle grille. Cet entretien sera réalisé par la ligne managériale, qui le met en œuvre, et la fonction Ressources humaines, qui apporte un appui et garantit le respect et l'homogénéité des pratiques.*

- *Le dispositif de contestation*

*En cas de contestation, le salarié pourra, le cas échéant dans le délai d'un mois suivant l'entretien mentionné ci-dessus, demander un réexamen de son classement. Lors de ce recours, le salarié a la possibilité d'être assisté d'un représentant syndical de l'organisme lors d'un éventuel entretien.*

*Dans le délai de deux mois à compter de cette demande, il reviendra au Directeur/à la Directrice de communiquer par écrit sa réponse à l'intéressé.*

*Ce dispositif doit être adapté au sein de notre organisme. Le projet d'adaptation est le suivant :*

[Rappeler le calendrier de déploiement du dispositif interne]

*La notification individuelle sera envoyée au cours du mois de [mois prévisionnel]. Elle sera adressée [à adapter selon le souhait de l'organisme] :*

- *par mail (mail professionnel) avec accusé réception.* Prévoir d'autres modalités en cas d'absence de salariés sur la période retenue d'envoi des notifications individuelles (maladie longue durée, congé maternité, etc.) ;
- *ou par lettre remise en main propre par le [manager] / [le service des ressources humaines] contre décharge* [il appartient en pratique à l'organisme de fixer tout moyen permettant de prouver la bonne réception].

[Rappeler qui réalisera l'entretien pour la ligne managériale (par exemple, le manager direct) et pour la fonction Ressources humaines (par exemple, le RRH, le DRH...)].

*L'adaptation du dispositif au sein de l'organisme sera présentée pour avis lors de la phase de consultation [Annexe n°4 : Consultation du CSE relative au projet de mise en œuvre de la nouvelle classification dans l'organisme [Consultation générale classification – EC]].*

## 6. Planning indicatif de mise en œuvre de la nouvelle classification

*L'accord national prévoit une entrée en vigueur progressive de certaines dispositions. Le calendrier récapitulatif des dates d'effet des dispositions de l'accord national est le suivant :*

Mesure mise en œuvre	Échéance prévisionnelle de mise en œuvre/rétroactivité
<b>Temps 1- Mesure de garantie 2024 / Cotisations ordinales / Mobilités à iso-niveau</b>	
Mesure de garantie comprenant l'attribution de 3 points de compétence pour les salariés présents au 2 décembre 2024 (fongibilité lors du temps 2 de transposition avec le repositionnement dans la grille) et le versement d'une somme au titre de 2024 pour les salariés présents et rémunérés au 2 décembre	Mise en œuvre à effet de janvier 2025 (attribution des points à effet de janvier 2025 + versement de la somme au titre de 2024).
Remboursement intégral des cotisations ordinales	Mise en œuvre à partir de 2025, selon la date d'agrément
Changement d'emploi sur un même niveau de qualification	Date d'agrément (attribution d'un pas de compétence 7/12/15 points)
<b>Temps 2 - Transposition</b>	
Application des nouveaux coefficients d'entrée, nouveaux niveaux et déplafonnement	1 <sup>er</sup> juin 2025  Rétroactivité au 1er janvier 2025
Positionnement des emplois-repères et de emplois non-repérés	
Transposition des salariés selon la table de correspondance avec octroi du niveau minimal pour les salariés en-dessous du 1 <sup>er</sup> niveau de repérage	
Impact de la transposition sur les primes assises sur le coefficient de base du niveau	
Application du statut cadre	1 <sup>er</sup> juin 2025
<b>Temps 3- Mesures individuelles issues de la négociation</b>	
Augmentation de 1 point des pas de compétence	Postérieurement à la transposition
Parcours professionnels complémentaires	Rétroactivité au 1er janvier 2025

Changement d'emploi générique sans changement de niveau	Postérieurement à la transposition (attribution d'un pas de compétence revalorisé 8/13/16 points)
Primes de résultat assises sur le nouveau coefficient de base	1 <sup>er</sup> juin 2025
<b>Temps 4 – Transformation du Ségur en points / Garantie minimale d'évolution</b>	
Transformation en points des compléments Ségur (avec arrondi) pour les organismes concernés.	1 <sup>er</sup> janvier 2026
Garantie minimale d'évolution sur un cycle de 5 ans	1 <sup>er</sup> janvier 2026

## Annexe n°2 : Information du CSE relative à la mise en œuvre de la mesure de garantie prévue par l'accord du 22 novembre 2024 [*Information mesure générale – EC*]

**Références textuelles : extrait du protocole d'accord du 22 novembre 2024**

**« Article 12.3 - Mesures liées à la mise en œuvre de la classification**

**12.3.1 – Mesure de garantie lors de la mise en œuvre de la nouvelle classification**

*Le salarié présent au premier jour ouvré du mois suivant la date de signature du présent accord est attributaire de 3 points de compétence.*

*Pour l'année 2024, le salarié présent et rémunéré à cette même date percevra une somme égale à la valeur de trois points attribués sur l'ensemble de l'année.*

*Cette somme est versée au titre du contrat en cours au premier jour ouvré du mois suivant la date de signature du présent accord et calculée proportionnellement à l'horaire de travail du salarié à cette même date ».*

**Pour plus d'informations :**

- Guide de mise en œuvre du protocole d'accord du 22 novembre 2024 : fiche « mesure de garantie lors de la mise en œuvre de la classification »

- Guide paie

**RAPPEL** : L'information du CSE relative à la mesure de garantie de l'article 12.3.1 doit intervenir dès l'agrément et dans tous les cas **avant le versement** à effet de janvier 2025.

L'article 12.3.1 prévoit, sous conditions, l'attribution de 3 points de compétence et le versement d'une somme au titre de 2024 (mesure de garantie).

Dans la mesure où l'attribution de points de compétence a un impact sur la rémunération de l'ensemble des salariés, le CSE doit être informé avant la mise en œuvre de cette disposition. Cette information doit porter sur le projet d'attribution des 3 points de compétences et sur le versement de la somme au titre de l'année 2024.

Il est proposé ci-dessous une trame permettant l'information du CSE.

*La mesure de garantie, prévue par l'article 12.3.1 de l'accord du 22 novembre 2024, vise à attribuer 3 points de compétences pour tous les salariés présents au 2 décembre 2024.*

*Ces 3 points de compétences seront intégrés au coefficient développé des salariés, après information du CSE.*

*Cette mesure d'attribution de 3 points s'accompagnera, pour les salariés présents et rémunérés au 2 décembre, du versement d'une somme égale à la valeur de 3 points attribués sur l'ensemble de l'année 2024.*

*Cette somme est versée au titre du contrat en cours au 2 décembre 2024 et calculée proportionnellement à l'horaire de travail du salarié à cette même date.*

*Le montant de la somme équivaut, pour un salarié à temps plein au 2 décembre et présent toute l'année, à 42 points (12 mois de janvier à décembre 2024 + 2 mois au titre de l'allocation vacances et de la gratification annuelle).*

*En cas d'embauche en cours d'année ou de départ entre le 3 décembre et le 31 décembre 2024, la somme sera proratisée compte tenu du temps de présence du salarié sur l'année évalué en jours calendaires.*

*À la lumière de ces éléments, l'employeur souhaite informer les représentants du personnel du projet suivant, conformément aux dispositions de l'article 12.3.1 du protocole d'accord du 22 novembre 2024 :*

- attribution de 3 points de compétence à effet de janvier 2025. Ces points seront versés jusqu'aux opérations de transposition, prévues le 1<sup>er</sup> juin 2025, date à laquelle ils se verront appliquer le principe général de fongibilité des points de compétence ;*
- versement d'une somme au titre de l'année 2024.*

## Annexe n°3 : Information du CSE sur le remboursement intégral de la cotisation ordinale (pour les organismes concernés) *[Information cotisations ordinales – EC]*

### **Références textuelles : extrait du protocole d'accord du 22 novembre 2024**

#### **« Article 9 – Inscription ordinale**

*Les personnels soignants et médicaux et certains rééducateurs des établissements et œuvres sont régulièrement inscrits au tableau de l'ordre de leur profession.*

*Le salarié ayant six mois d'ancienneté et dont le temps de travail pour un ou plusieurs organismes du Régime général de Sécurité sociale est au moins égal à 0,5 ETP, bénéficie du remboursement intégral par l'employeur de la cotisation versée à l'ordre de leur profession. ».*

#### **Pour plus d'informations :**

- Guide de mise en œuvre du protocole d'accord du 22 novembre 2024 : fiche « la prise en charge de la cotisation ordinale »

- Guide paie

**RAPPEL** : L'information du CSE relative au remboursement intégral de la cotisation à l'ordre doit dès l'agrément et **avant le versement**.

Le CSE doit être informé du projet de remboursement intégral de la cotisation ordinale des personnels soignants et médicaux et de certains rééducateurs des établissements et œuvres.

Il est proposé ci-dessous une trame permettant l'information du CSE.

*Le nouvel accord relatif à la classification instaure, au profit des personnels soignants et médicaux et certains rééducateurs des établissements et œuvres, le principe du remboursement intégral par l'employeur de la cotisation versée à l'ordre de leur profession.*

*Ce remboursement bénéficie aux salariés disposant de six mois d'ancienneté et dont le temps de travail pour un ou plusieurs organismes du Régime général de Sécurité sociale est au moins égal à 0,5 ETP.*

*Les salariés concernés devront transmettre chaque année au service [RH] [à adapter selon l'organisation interne] avant le [date à préciser] le justificatif de paiement de la cotisation à l'ordre [préciser le cas échéant les modalités de transmission].*

*À la lumière de ces éléments, l'employeur souhaite informer les représentants du personnel du projet suivant, conformément aux dispositions de l'article 9 du protocole d'accord du 22 novembre 2024 : remboursement intégral de la cotisation ordinale aux salariés qui en remplissent les conditions à compter du mois de janvier 2025.*

## Annexe n°4 : Consultation du CSE relative au projet de mise en œuvre de la nouvelle classification dans l'organisme *[Consultation générale classification – EC]*

### **Pour plus d'informations :**

- Guide de mise en œuvre du protocole d'accord du 22 novembre 2024
- Guide de positionnement des emplois

**RAPPEL** : Cette consultation du CSE relative au projet de mise en œuvre de la nouvelle classification dans l'organisme doit intervenir **au plus vite dès l'agrément** et impérativement **après l'information** relative à la nouvelle classification (principes, contenu et dispositifs majeurs) *[Information générale classification – EC]* (voir Annexe n°1 : Information du CSE relative à la nouvelle classification (principes, contenu et dispositifs majeurs) en application de l'accord national du 22 novembre 2024 *[Information générale classification – EC]*).

Cette seconde étape, à savoir, la consultation des membres du CSE relative à la transposition du système de classification et rémunération dans l'organisme intervient après l'information générale du CSE. Elle devra porter sur les points suivants :

- le projet de positionnement des effectifs relevant des emplois-repères dans l'organisme ;
- le projet de positionnement des emplois non-repérés de l'organisme dans la grille de classification ;
- le projet relatif à la mise en œuvre dans l'organisme des dispositions prévues par l'accord national en termes de notification individuelle et de voie de recours ;
- le projet de calendrier de mise en œuvre de la nouvelle classification dans l'organisme et présentation du projet de démarche d'accompagnement des salariés ;
- le projet d'articulation de la transposition avec la campagne salariale 2025.

(Un tableau récapitulatif des principales mesures de la nouvelle classification se trouve en Annexe n°7 : Tableau récapitulatif des principales nouveautés de l'accord).

Il est proposé ci-dessous une trame permettant la consultation du CSE. Dans cette partie sont identifiées des **propositions visant à faciliter la consultation du CSE** (le contenu de cette partie est à **adapter au niveau de l'organisme** compte tenu de son contexte particulier de transposition).

### 1. **Projet de positionnement des effectifs relevant des emplois-repères dans l'organisme**

**Le but ici est de recueillir l'avis des membres du CSE sur le projet de positionnement des effectifs de l'organisme qui relèvent des emplois-repères en application directe des termes de l'accord.** Pour plus d'informations, il conviendra de se reporter au guide de mise en œuvre du protocole d'accord du 22 novembre 2024.

Lors de l'étape de l'information sur le système de rémunération applicable dans les organismes du Régime général intervenue le [préciser la date], ont été présentés :

- le positionnement des emplois-repères dans les niveaux de classification défini par l'accord national ;
- la méthode conventionnelle d'évaluation et de positionnement des emplois non-repérés dans la nouvelle classification.

Le positionnement dans les différents niveaux de classification des emplois relevant d'un emploi-repère étant d'application conventionnelle, il s'agit ici, lors de cette étape, de consulter le CSE sur **le projet de positionnement des effectifs de l'organisme relevant des emplois-repères** en application directe des termes de l'accord.

Ce projet de positionnement des effectifs relevant des emplois-repérés est réalisé d'une part, en application du ou des niveaux fixé(s) conventionnement pour l'emploi-repère et d'autre part, en application de la table de correspondance de l'accord.

**La liste de ces emplois relevant d'un emploi-repère** mentionné en annexe de l'accord national **ainsi que les effectifs de chacun d'eux sont présentés pour avis**. Lorsque l'emploi-repère est positionné sur plusieurs niveaux, la répartition des effectifs est présentée pour **chaque niveau** de l'emploi-repère.

Pour rappel, lors de la mise en place des nouvelles grilles, le **repositionnement individuel** des salariés doit s'opérer dans le cadre des garanties suivantes :

- Si le niveau de qualification d'un collaborateur est inférieur au niveau de qualification correspondant au niveau « minimal » de son emploi, il est automatiquement repositionné sur ce niveau de qualification « minimum » ;
- Si le niveau de qualification d'un collaborateur est égal à l'un des niveaux de positionnement défini de son emploi, il est transposé sur le niveau correspondant, dans la nouvelle grille d'après la table de correspondance applicable ;
- Si le niveau de qualification du salarié est supérieur au niveau maximal défini pour son emploi, la table de correspondance s'applique, garantissant au salarié la conservation de son niveau de qualification.

## 2. Projet de positionnement des emplois non-repérés de l'organisme dans la grille de classification

**Le but ici est de recueillir l'avis des membres du CSE sur le projet de positionnement des emplois non repérés de l'organisme dans les niveaux de classification (et des effectifs associés) et pour lesquels il convient d'appliquer la méthode nationale d'évaluation des emplois par critères classants.** Pour plus d'informations, il conviendra de se reporter au guide de mise en œuvre du protocole d'accord du 22 novembre 2024.

Point de vigilance : pour rappel, cette partie **ne peut pas comporter de données nominatives** et/ou à **caractère personnel** permettant aux représentants de **distinguer la situation d'un salarié en particulier**.

Afin que la nouvelle classification préserve la souplesse nécessaire à la gestion des emplois susceptibles de comporter des spécificités au niveau local, l'accord national relatif à la nouvelle classification prévoit que le positionnement dans les niveaux de classification des emplois non-repérés est opéré par chaque organisme local, en appliquant la méthode définie dans l'accord national.

Lors de l'information du CSE sur la nouvelle classification intervenue le [date à compléter], la méthode

d'identification et d'évaluation des emplois non-repérés et de positionnement de ces emplois dans les niveaux, en application de la méthode par critères classants, a été présentée.

Il s'agit ici de présenter le **projet de positionnement des emplois non-repérés de l'organisme** dans les niveaux de classification (et des effectifs associés), à l'issue de l'application de la méthode nationale d'évaluation des emplois par critères classants et de recueillir l'avis des membres du CSE sur ce projet.

Pour ce faire, est présenté ci-après le projet de reclassement des emplois non-repérés de l'organisme dans la nouvelle grille de classification.

a) Présentation des travaux d'évaluation qui ont été menés au sein de l'organisme

En application de la méthode conventionnelle d'évaluation et de positionnement des emplois non-repérés dans la nouvelle classification, les travaux de repositionnement dans l'organisme ont été réalisés selon les modalités suivantes :

- les travaux d'évaluation des emplois non-repérés de l'organisme ont été réalisés par [les services RH et/ou avec la contribution des managers], [pour tous les emplois ou une partie d'entre eux] et validés par la direction de l'organisme ;
- présenter les référentiels emplois qui ont éventuellement été actualisés et l'objet de l'actualisation ;
- les travaux ont été réalisés selon le calendrier suivant [...].

b) Projet de reclassement des emplois non-repérés de l'organisme dans la nouvelle grille de classification

Sont présentés ci-dessous, sous forme de tableau :

- la liste des emplois non-repérés de l'organisme [...];
- et la proposition de positionnement de chacun d'eux dans la grille de classification et les effectifs concernés [...].

Famille professionnelle (1 à 17)	Famille XX			
Métier	Code emploi (à 8 chiffres)	Intitulé de l'emploi local	PROPOSITION de Niveau (dans la nouvelle grille)	Effectifs

### 3. Projet relatif à la mise en œuvre dans l'organisme des dispositions prévues par l'accord national en termes de notification individuelle et de voies de recours

**Le but ici est de recueillir l'avis des membres du CSE sur le projet de mise en œuvre des dispositions de l'accord national en matière de notification individuelle du repositionnement et de voies de recours.** Un modèle de notification individuelle se trouve en Annexe n°6 : Modèle de notification individuelle de repositionnement

La mise en œuvre dans l'organisme des dispositions prévues par l'accord national en termes de notification

*individuelle et de voie de recours a été présentée au CSE lors de la phase d'information intervenue le [préciser la date].*

*Les modalités de transmission de la décision individuelle de positionnement et des voies de recours doivent être adaptées en local en fonction des process internes et le CSE doit donc être consulté sur ces modalités.*

*Pour rappel, ce dispositif a été **adapté au sein de notre organisme**, selon les modalités suivantes [reprendre les éléments présentés lors de la phase d'information] :*

[Rappeler le calendrier de déploiement du dispositif interne]

*La notification individuelle sera envoyée au cours du mois de [mois prévisionnel]. Elle sera adressée [à adapter selon le souhait de l'organisme] :*

- *par mail (mail professionnel). Prévoir d'autres modalités en cas d'absence de salariés sur la période retenue d'envoi des notifications individuelles (maladie longue durée, congé maternité, etc.) ;*
- *par lettre remise en main propre par le [manager] / [le service des ressources humaines] **contre décharge** [il appartient à l'organisme de fixer tout moyen permettant de prouver la bonne réception].*

*Par ailleurs, le salarié aura la possibilité de solliciter, dans le mois qui suit la réception de la notification, un entretien individuel afin que lui soit explicité son positionnement dans la nouvelle grille. Cet entretien sera réalisé par la ligne managériale, qui le met en œuvre, et la fonction Ressources humaines, qui apporte un appui et garantit le respect et l'homogénéité des pratiques.*

*En cas de contestation, le salarié pourra, dans le délai d'un mois à compter de cet entretien, demander un réexamen de sa situation individuelle. Lors de ce recours, le salarié a la possibilité d'être assisté d'un représentant syndical de l'organisme.*

*Dans le délai de deux mois à compter de cette demande, il reviendra au Directeur/à la Directrice de communiquer par écrit sa réponse à l'intéressé.*

[Rappeler qui réalisera l'entretien pour la ligne managériale (par exemple, le manager direct) et pour la fonction Ressources humaines (par exemple, le RRH, le DRH...)].

#### 4. Projet de calendrier de mise en œuvre de la nouvelle classification dans l'organisme et présentation du projet de démarche d'accompagnement des salariés

**Le but ici est de recueillir l'avis des membres du CSE sur la démarche d'accompagnement des salariés telle que décidée dans l'organisme.**

*Afin de mettre en œuvre la nouvelle classification dans l'organisme et d'accompagner les salariés dans cette démarche, voici les opérations qui seront réalisées localement :*

- [présenter le retroplanning envisagé] ;
- [détailler le plan de communication et d'accompagnement des managers et salariés mis en œuvre dans votre organisme].

## 5. Projet d'articulation de la transposition avec la campagne salariale 2025

**Il est possible de profiter de la consultation générale sur la classification pour aborder la question de l'articulation de la transposition avec la campagne salariale pour 2025. Il sera néanmoins envisageable de le faire ultérieurement, au choix de l'organisme, compte tenu du calendrier local et des pratiques de l'organisme en la matière.**

*La mise en œuvre de la nouvelle classification en 2025 devra s'articuler avec la campagne salariale annuelle pour 2025 :*

- [calendrier envisagé] ;
- [mise en œuvre de parcours professionnels conformément aux nouvelles grilles, positionnement de salariés sur de nouveaux niveaux...]
- [mobilisation de l'enveloppe salariale].

\* \* \*

## Annexe n°5 : Procédure de dénonciation de la décision unilatérale de l'employeur relative à l'attribution de points supplémentaires (mesure 2022) [*Consultation dénonciation DUE – EC*]

**RAPPEL** : Cette procédure de dénonciation doit impérativement débiter dès l'agrément. Il faudra ensuite procéder à l'information individuelle des salariés **dès obtention de l'avis du CSE (l'avis du CSE intervenant en séance ou dans un délai d'un mois après la transmission des informations, 2 mois en cas de recours à l'expertise).**

Par message aux Directeurs du 13 mai 2022, un cadrage du COMEX a été communiqué aux directions des organismes concernant l'attribution de points supplémentaires pour les salaires les plus proches du SMIC.

La mise en œuvre de ce cadrage a nécessité que soit prise une décision unilatérale (DUE) par chaque Directeur, **qu'il convient de dénoncer avec l'entrée en vigueur de la nouvelle classification**. En effet, ces points supplémentaires seront intégrés dans le coefficient de qualification de chaque niveau concerné compte tenu de la revalorisation de l'ensemble des coefficients de base dans le cadre de la nouvelle classification.

La dénonciation d'une DUE ne peut être effective qu'en respectant 3 étapes :

- ⇒ **1<sup>ère</sup> étape** : informer et consulter les institutions représentatives du personnel / informer les délégués syndicaux dès obtention de l'avis du CSE ;
- ⇒ **2<sup>ème</sup> étape** : informer individuellement les salariés ;
- ⇒ **3<sup>ème</sup> étape** : respecter un délai de prévenance suffisant.

### 1. Détail de la procédure de dénonciation de la décision unilatérale

#### a) La consultation des représentants élus du personnel (1<sup>ère</sup> étape)

**Dans les entreprises de 50 salariés et plus, l'information et la consultation du CSE sont requises lorsque la dénonciation a, notamment, des conséquences sur les conditions d'emploi** (article L. 2312-8 du Code du travail).

L'employeur doit procéder à l'information et à la consultation des institutions représentatives du personnel.

L'information et la consultation du CSE portant sur la dénonciation doit être donnée en réunion du comité après inscription à l'ordre du jour. La dénonciation sera mentionnée dans l'ordre du jour et dans le procès-verbal de la réunion.

Les délégués syndicaux doivent également être informés. Leur information est réalisée par le biais d'une lettre recommandée avec accusé de réception.

L'employeur devra communiquer aux représentants du personnel le texte de la DUE, objet de la dénonciation, et le texte de l'accord national de classification (intégrant les tables de correspondances pour le

repositionnement).

*Une trame pour l'information et la consultation du CSE est proposée ci-après.*

**Pour rappel**, la consultation du CSE doit intervenir au plus tôt dès l'agrément.

b) L'information des salariés (2<sup>ème</sup> étape)

L'employeur qui dénonce une décision unilatérale doit en informer, préalablement et par écrit, chaque salarié ayant bénéficié de la DUE.

Il est essentiel que l'employeur puisse justifier d'une preuve de ces notifications individuelles. Il existe deux options sécurisées et recommandées :

- la lettre recommandée avec accusé de réception ;
- la lettre remise en main propre contre décharge.

En pratique, il est préconisé de procéder à une remise en main propre contre décharge (et de ne recourir à la lettre recommandée avec accusé de réception qu'en cas d'impossibilité de remise en main propre).

L'information faite par voie d'affichage est inopérante.

➤ Le cas des salariés déjà en poste et bénéficiaires de la DUE

Les salariés en poste ont déjà bénéficié de la mise en œuvre de la DUE et ont, à ce titre, déjà perçu les points supplémentaires dont il est question.

Lors de la mise en œuvre des nouvelles grilles, ces salariés conserveront leurs points qui seront intégrés dans leur nouveau coefficient et, le cas échéant, feront l'objet d'une fongibilité dans le coefficient de base.

**Néanmoins, l'information individuelle et écrite des salariés bénéficiaires de la DUE est nécessaire.**

➤ Le cas des futurs salariés embauchés dans les organismes de Sécurité sociale

- Cas des salariés embauchés après l'envoi des notifications individuelles sur la dénonciation de la mesure 2022 et avant la mise en œuvre des nouvelles grilles :

L'employeur devra leur attribuer les points de la mesure 2022 (car la dénonciation ne sera pas encore effective. Elle n'est effective qu'à la fin du préavis). **Il conviendra de les informer individuellement, dès l'embauche, de la dénonciation de ladite mesure.**

- Cas des salariés embauchés après la mise en œuvre des nouvelles grilles :

La dénonciation de la DUE est primordiale pour les futurs salariés embauchés qui intégreront les organismes de Sécurité sociale postérieurement à la mise en œuvre des nouvelles grilles entraînant le relèvement des coefficients de base, afin qu'ils ne puissent pas solliciter le bénéfice de ces points, en plus des nouvelles grilles.

Toutefois, pour ces futurs salariés embauchés, dans la mesure où ils ne sont pas présents à l'effectif au moment de la dénonciation, **une information individuelle et écrite ne sera pas nécessaire.**

**Pour rappel**, l'envoi des notifications individuelles liées à la dénonciation de la DUE doit intervenir **dès réception de l'avis du CSE.**

**À défaut de dénonciation régulière, la dénonciation est inopposable aux salariés : les salariés embauchés après le 1<sup>er</sup> juin n'ayant jamais été bénéficiaires des points issus de la DUE pourraient solliciter le bénéfice de cet avantage en l'absence de dénonciation.**

*Un modèle de notification individuelle est proposé ci-après.*

c) **Le respect d'un préavis (3ème étape)**

Il ne peut être mis fin à la décision unilatérale que sous la condition d'observer un préavis suffisant avant d'appliquer la décision de suppression.

Aucun texte ne fixe le délai de prévenance. Le délai suffisant de préavis s'apprécie « *tant à l'égard des salariés auquel l'avantage profite qu'à l'égard des institutions représentatives du personnel* ». **Ce délai commence à courir à compter de l'information des salariés concernés et des délégués syndicaux, ainsi que de l'avis du CSE.**

Le délai de prévenance généralement admis pour une dénonciation de décision unilatérale est de 2 ou 3 mois. Néanmoins, compte tenu de l'absence d'impact pour les salariés (les points étant intégrés dans le coefficient de base des niveaux), il est possible de fixer un délai inférieur (par exemple, 1 mois). En tout état de cause, l'organisme devra veiller à ce que le délai fixé localement expire au plus tard pour la paie de juin.

Il convient de **procéder à l'information consultation du CSE au plus vite après agrément puis de procéder à l'information des salariés dès réception de l'avis afin de faire partir le délai de prévenance. Le délai de prévenance pourra le cas échéant continuer à courir postérieurement au 1<sup>er</sup> juin, sans que cela ne remette en question la transposition au 1<sup>er</sup> juin dans la mesure où les points issus de la DUE font l'objet d'une intégration dans le coefficient de qualification des salariés.**

À noter qu'une décision unilatérale non régulièrement dénoncée demeure en vigueur.

## 2. Trame pour l'information et la consultation du CSE

*L'information du CSE sur la nouvelle classification a eu lieu lors de la séance du [à compléter]. Les éléments ci-dessous ont vocation à informer et consulter le CSE sur le projet de dénonciation de la mesure 2022 relative à l'attribution de points supplémentaires pour les salaires les plus proches du SMIC.*

**a. Rappel du contexte**

*Par une décision unilatérale en date du [à compléter], il a été décidé d'attribuer, à compter du 1<sup>er</sup> juin 2022, des points supplémentaires aux salariés dont la rémunération brute de référence exprimée en points était inférieure à 255 points.*

**b. Dispositif de l'accord national concernant les points supplémentaires**

*Avec l'entrée en vigueur de la nouvelle classification, ces points supplémentaires seront intégrés dans le coefficient de qualification de chaque niveau concerné compte tenu de la revalorisation de l'ensemble des coefficients de base.*

*Il convient donc de dénoncer la DUE.*

*Pour rappel, la dénonciation nécessite l'accomplissement de ces formalités (3 étapes) :*

- ⇒ 1<sup>ère</sup> étape : l'information et la consultation des institutions représentatives du personnel / l'information des délégués syndicaux ;
- ⇒ 2<sup>ème</sup> étape : l'information des salariés ;
- ⇒ 3<sup>ème</sup> étape : le respect d'un délai de prévenance.

Précision :

La dénonciation de la DUE n'aura, en tant que telle, **aucun impact sur la rémunération brute des salariés et n'entraînera aucune baisse de rémunération**. En effet, les salariés présents dans l'organisme avant que ne soit effective cette dénonciation de DUE ont déjà bénéficié de l'attribution de ces points supplémentaires. Lors de la mise en œuvre des nouvelles grilles, les points ainsi attribués seront pris en compte et intégrés dans le coefficient de base par le biais de la fongibilité des points de compétence

Les salariés qui seront embauchés à compter de ce jour et jusqu'à la date de transposition, seront bénéficiaires des points mais seront informés du fait qu'une procédure de dénonciation est en cours.

L'employeur souhaite recueillir l'avis du CSE sur le projet de dénonciation.

### 3. Modèles de notification individuelle

- a) Un modèle de notification individuelle est proposé ci-dessous :

[Entête de l'organisme]

[Adresse]

Monsieur, Madame, [prénom + nom du salarié]  
[Adresse]

À [ville], le [date]

Lettre remise en main propre contre décharge (ou en cas d'impossibilité : LRAR)

Objet : Information individuelle de la suppression de la décision unilatérale de l'employeur relative à l'attribution de points supplémentaires (mesure 2022)

Madame, Monsieur,

Par la présente, nous vous informons de notre décision de supprimer la décision unilatérale concernant l'attribution de points supplémentaires pour les salaires les plus proches du SMIC (mesure 2022) dans le cadre de l'entrée en vigueur du nouveau protocole d'accord du 22 novembre 2024.

Ces points, déjà perçus, **seront conservés et intégrés** dans votre nouveau coefficient de base lors des opérations de transposition des grilles de la nouvelle classification au 1<sup>er</sup> juin 2025.

Cette suppression, sans impact sur le montant de votre rémunération, deviendra effective pour la première fois à l'occasion de la paie de juin 2025.

Nous vous prions d'agréer, Madame/Monsieur, l'expression de notre considération distinguée.

[Signature de l'employeur]

[Cachet de l'organisme]

- b) Pour les salariés recrutés après l'envoi de ces notifications individuelles et avant la transposition, le modèle suivant est proposé :

[Entête de l'organisme]

[Adresse]

Monsieur, Madame, [prénom + nom du salarié]

[Adresse]

À [ville], le [date]

*Lettre remise en main propre contre décharge (ou en cas d'impossibilité : LRAR)*

*Objet : Information individuelle concernant la procédure de dénonciation en cours de la DUE du [date à compléter]*

*Madame, Monsieur,*

*Lors de votre embauche en date du [date à compléter], vous êtes attributaires de [nombre] points de compétence en application de la DUE du [date à compléter].*

*Nous vous informons qu'une procédure de dénonciation est en cours dans le cadre de l'entrée en vigueur du nouveau protocole d'accord du 22 novembre 2024. Les représentants du personnel et l'ensemble des salariés en ont été informés.*

*Ces points, déjà perçus, **seront intégrés** dans votre nouveau coefficient de base lors des opérations de transposition des grilles de la nouvelle classification.*

*La dénonciation de la DUE sera effective lors de la paie de juin 2025.*

*Nous vous prions d'agréer, Madame/Monsieur, l'expression de notre considération distinguée.*

[Signature de l'employeur]

[Cachet de l'organisme]

## Annexe n°6 : Modèle de notification individuelle de repositionnement

### **Références textuelles : extrait du protocole d'accord du 22 novembre 2024**

« Article 14.2 – Accompagnement individuel

Chaque salarié est attributaire d'une notification individuelle de transposition dans la nouvelle grille de classification comprenant notamment son code emploi, et la table de correspondance figurant à l'article 12.1

(...) ».

#### **Pour plus d'informations :**

- Guide de mise en œuvre du protocole d'accord du 22 novembre 2024 : fiche « l'accompagnement individuel du salarié »

**RAPPEL** : la notification individuelle doit intervenir idéalement avant le repositionnement dans les nouvelles grilles intervenant le 1<sup>er</sup> juin 2025. Néanmoins, dans l'hypothèse où le délai du CSE pour rendre son avis expirerait après le 1<sup>er</sup> juin, il conviendra d'attendre celui-ci avant de notifier aux salariés leurs repositionnements, et ce, avant la première mise en œuvre sur la paie de juin 2025.

Chaque salarié reçoit une notification personnalisée indiquant son nouveau code emploi et la table de correspondance prévue à l'article 12.1. Cette notification explique les modalités selon lesquelles le poste occupé se transpose dans la nouvelle grille de classification.

Un modèle de notification individuelle est proposé ci-dessous.

[Entête de l'organisme]

[Adresse]

Monsieur, Madame, [prénom + nom du salarié]  
[Adresse]

À [ville], le [date]

*Lettre remise en main propre contre décharge (en cas d'impossibilité : LRAR)*

*Objet : Notification individuelle de transposition dans la nouvelle grille de classification en application de l'accord du 22 novembre 2024*

*Madame, Monsieur,*

*L'accord relatif à la classification, au système de rémunération et au déroulement de carrière au sein des organismes du Régime général de Sécurité sociale du 22 novembre 2024 a été agréé.*

*Par la présente et conformément à l'article 14.2 de cet accord, nous vous notifions votre repositionnement individuel dans la nouvelle grille de classification à compter du 1er juin 2025 avec un effet rétroactif au 1er janvier 2025*

*Votre emploi [préciser le libellé et code emploi] :*

- *a fait l'objet d'un repérage national et se trouve positionné au niveau [à compléter] de la grille [préciser la grille : grille du personnel administratif / du personnel soignant, éducatif et médical des établissements et œuvres / du personnel informatique / du personnel ingénieure-conseil et ingénieur-conseil]*

*ou [à adapter selon la situation]*

- *a fait l'objet d'un positionnement local au niveau de l'organisme selon la méthode conventionnelle d'évaluation et de positionnement de la nouvelle classification. Il se trouve positionné au niveau [à compléter] de la grille [préciser la grille : grille du personnel administratif / du personnel soignant, éducatif et médical des établissements et œuvres / du personnel informatique / du personnel ingénieure-conseil et ingénieur-conseil]*

*Votre rémunération s'établit au 1er juin avec un effet rétroactif au 1er janvier 2025, en application de la nouvelle grille et des principes de transposition édictés par l'accord, de la manière suivante :*

- *coefficient de qualification :*
- *points de compétence :*
- *points d'expérience : (les points d'expérience sont ceux connus à la date d'émission de la présente notification)*

*Vous trouverez en pièce jointe la table de correspondance issue de l'accord national.*

*Par ailleurs, nous vous informons [à adapter selon la situation] :*

- *que vous conservez votre statut cadre*

*ou [à adapter selon la situation]*

- *que vous accédez à compter du 1<sup>er</sup> juin 2025 au statut cadre conformément à la définition conventionnelle prévue par l'article 4 de l'accord.*

*Enfin, vous avez la possibilité de solliciter, dans le mois qui suit la réception de cette notification, un entretien individuel afin que vous soit explicité votre positionnement dans la nouvelle grille. Cet entretien sera conduit par votre ligne managériale avec le soutien de la fonction Ressources humaines.*

*En cas de contestation, vous pouvez, le cas échéant dans le délai d'un mois à compter de cet entretien, demander un réexamen de votre classement. Lors de ce recours, vous pouvez demander une assistance auprès d'un représentant syndical. Ce réexamen donnera lieu à une réponse écrite de la Direction dans un délai de 2 mois à compter de votre demande.*

*Nous vous prions d'agréer, Madame/Monsieur, l'expression de notre considération distinguée.*

*[Signature de l'employeur]*

*[Cachet de l'organisme]*

## Annexe n°7 : Tableau récapitulatif des principales nouveautés de l'accord

	Protocole d'accord du 30 novembre 2004	Protocole d'accord du 22 novembre 2024
<b>Grilles, niveaux et coefficients</b>	<p>4 grilles de classification, avec 10 niveaux pour la grille administrative et 12 niveaux pour la grille des établissements</p> <p>Un plafonnement des plages salariales de chacun des niveaux sur les différentes grilles</p>	<p>-Création de deux nouveaux niveaux sur la grille du personnel administratif (4B et 5C) et de trois nouveaux niveaux sur la grille du personnel des établissements (3EB, 6Eb et 6EC).</p> <p>-Suppression des plafonds des plages salariales pour l'ensemble des grilles.</p> <p>-Relèvement de l'ensemble des coefficients d'entrée des niveaux des différents grilles.</p> <p>-Intégration des points issus du protocole d'accord du 31 décembre 2008 et de la mesure salariale de 1,65% dans les coefficients de qualification.</p>
<b>Emplois et métiers</b>	<p>Une absence de méthode conventionnelle de positionnement des emplois et métiers dans les différentes grilles</p>	<p>-Instauration d'une méthode de positionnement des emplois et métiers sur la base de critères classants.</p> <p>-Instauration de métiers et emplois-repères positionnés nationalement dans les grilles et niveaux de classification en application de la méthode d'évaluation par critères classants. Ces emplois-repères concernent 75% des effectifs.</p> <p>-Méthode à appliquer pour l'évaluation et le positionnement des emplois locaux dans les niveaux de classification.</p>
<b>Statut cadre</b>	<p>Absence de définition conventionnelle du statut cadre</p>	<p>Instauration d'un statut cadre à partir d'un niveau d'entrée sur chaque grille : 5A sur la grille administrative, 5 E sur la grille des établissements, IVA pour la grille informatique et sur l'ensemble de la grille des ingénieurs conseils.</p>
<b>Mesures individuelles</b>	<p>Des pas de compétences d'une amplitude de 7, 12 et 15 points</p>	<p>Revalorisation des pas de compétence de 1 point pour chaque catégorie de personnel : 8/13/16 points.</p>
<b>Mobilité sur un même niveau</b>	<p>Pas de disposition conventionnelle</p>	<p>Instauration d'une mesure pérenne à hauteur d'un pas de compétence (minimum) pour toute mobilité sur un même niveau impliquant un changement d'emploi générique et à la suite d'une vacance de poste.</p>
<b>Garanties de rémunération</b>	<p>Pas de disposition conventionnelle en cas de non-attribution de pas de compétences et / ou de parcours sur une période</p>	<p>Instauration d'une garantie minimale d'évolution de la rémunération en cas de non-attribution de pas de compétence et/ou de parcours professionnel sur un cycle de 5 ans : 4 points lorsque le salarié est encore attributaire de points d'expérience, sinon de 5 points lorsque le salarié n'est plus attributaire de points d'expérience.</p>

<p><b>Autres mesures</b></p>		<p>-Transformation en points de la mesure Ségur à compter de janvier 2026.</p> <p>-Prise en charge à 100% des cotisations ordinaires à compter de 2025, selon la date d'agrément.</p>
<p><b>Mesures de transposition dans le cadre du passage à la nouvelle classification pour les salariés en place à la date d'entrée en vigueur de l'accord</b></p>		<p>-Une triple garantie de maintien de rémunération, de niveau et de statut</p> <p>-3 points de compétence versés à effet de janvier 2025 aux salariés présents le 02/12/2024 (et versement d'un montant équivalent à ces 3 points au titre de l'année 2024 pour les salariés présents et rémunérés le 2 décembre 2024).</p>