

Brochure n° 3366

Convention collective nationale

IDCC : 2798. – **RÉGIME SOCIAL DES INDÉPENDANTS**
(Employés et cadres)

ACCORD DU 2 JUIN 2009
RELATIF À LA CLASSIFICATION

NOR : *ASET0950979M*
IDCC : 2798

Entre :

La caisse nationale du régime social des indépendants (RSI),

D'une part, et

La CFDT ;

La CFTC ;

L'UNSA,

D'autre part,

Vu le code du travail, livre deuxième, et notamment les articles L. 2221-1 et suivants et L. 2241-7 et suivants ;

Vu le code de la sécurité sociale, notamment l'article L. 123-1 ;

Vu l'ordonnance n° 2005-1528 du 8 décembre 2005 relative à la création du régime social des indépendants ;

Vu le protocole d'accord de méthode pour les négociations accompagnant la mise en place du régime social des indépendants signé par la CANAM, la CANCAVA et l'ORGANIC, et agréé le 6 avril 2005 ;

Vu le protocole d'accord relatif à l'harmonisation des rémunérations des personnels du régime social des indépendants du 11 juillet 2007 ;

Vu l'accord relatif à l'évolution des salaires du personnel du RSI en 2008 du 31 janvier 2008 ;

Vu la convention collective du personnel des employés et cadres du régime social des indépendants du 20 mars 2008 ;

Vu l'accord d'application de la convention collective du personnel des employés et cadres du régime social des indépendants du 20 mars 2008 ;

Vu l'accord relatif à la formation professionnelle du personnel du régime social des indépendants du 2 avril 2008,

il a été conclu le présent accord.

PRÉAMBULE

Les parties signataires s'accordent, à la suite de la création du régime social des indépendants (RSI) visé à l'article L. 611-1 du code de la sécurité sociale, sur la nécessité d'instituer un cadre unique de classification et de rémunération des emplois exercés dans les organismes du RSI, en vue de garantir :

- un positionnement équitable de l'ensemble des métiers et des emplois existant au sein du RSI ;
- une reconnaissance de la qualification et de l'expérience des salariés en fonctions leur ouvrant par la suite les possibilités d'un déroulement de carrière et d'un parcours professionnel en lien avec la formation professionnelle et la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences ;
- une attractivité permettant la fidélisation des personnels en place et l'embauche de salariés en remplacement des nombreux départs prévisibles dans les années à venir ;
- une intégration des nouveaux métiers et emplois dans la grille de classification.

Par le protocole d'accord relatif à l'harmonisation des rémunérations des personnels du régime social des indépendants du 11 juillet 2007, les partenaires sociaux sont convenus d'ouvrir une négociation en vue d'une nouvelle classification unique des personnels concernés et, dans l'attente des résultats de cette négociation, ont décidé de procéder à une opération d'alignement des niveaux de rémunération.

En outre, par l'accord du 31 janvier 2008 relatif à l'évolution des salaires du personnel du RSI en 2008, il a été prévu que la mise en œuvre de la classification du personnel du régime social des indépendants devrait conduire à des mesures revalorisant la situation du personnel prenant en compte la situation particulière de l'encadrement et des agents de direction, et dans l'attente de l'aboutissement des négociations portant sur les classifications du personnel, il a été attribué à compter de janvier 2008 un complément spécifique de rémunération d'un montant mensuel de 50 € constituant un à-valoir sur les futures classifications, dont le bénéfice pour chacun des salariés ne pourrait en aucune façon être inférieur à ce montant.

Les parties signataires soulignent que la classification du personnel du régime social des indépendants doit s'inscrire dans un cadre global intégrant particulièrement les problématiques de formation professionnelle, en liaison avec une politique active de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, prenant pleinement en compte l'évolution des métiers.

A cette fin, elles chargent la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle instituée par l'accord relatif à la formation professionnelle du régime social des indépendants du 2 avril 2008 de la mise

en œuvre du suivi des emplois types identifiés dans la présente classification, et conviennent de fixer comme prioritaire l'achèvement de la négociation de l'accord national relatif à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

Enfin, les parties signataires conviennent par ailleurs d'examiner en commun les coûts particuliers résultant de la résidence effective des salariés, au titre de l'indemnité de résidence ou de l'indemnité de transport.

TITRE I^{er} DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Article 1^{er}

Champ d'application

Le présent accord de classification s'applique au personnel des organismes du régime social des indépendants visé à l'article L. 611-1 du code de la sécurité sociale et relevant de la convention collective du personnel des employés et cadres du régime social des indépendants du 20 mars 2008.

Sauf disposition conventionnelle contraire, il ne s'applique pas :

- aux personnels de direction visés à l'article L. 123-2 du code de la sécurité sociale ;
- aux praticiens conseils visés à l'article L. 123-2-1 du code de la sécurité sociale.

Il s'applique également aux cadres supérieurs précédemment régis par la convention collective nationale de travail du personnel de direction des caisses artisanales d'assurance vieillesse du 22 décembre 1980, ou par la convention collective nationale de travail du personnel de direction des caisses d'assurance vieillesse du commerce et de l'industrie du 5 octobre 1995, et non visés par la convention collective du personnel de direction du régime social des indépendants.

Article 2

Organisation de la classification

La classification est établie sur la base d'une grille unique de positionnement de l'ensemble des emplois identifiés dans les différents métiers du RSI répartis dans quatre domaines d'activité déterminés en fonction de la finalité des activités exercées qui suivent :

- service aux assurés et/ou aux entreprises, dont la finalité est d'accueillir l'assuré et/ou l'entreprise, traiter leurs demandes, les conseiller et appliquer la législation de la sécurité sociale correspondant aux missions du RSI ;
- maîtrise des risques, dont la finalité est de prévenir les risques, sécuriser le fonctionnement interne et externe, optimiser les processus, contrôler l'application des législations et des procédures pertinentes ;
- gestion de l'organisation, dont la finalité est, de manière générale, d'assurer les opérations de gestion et de communication, de certifier, d'ordonner, de payer les dépenses et recouvrer les recettes ;
- pilotage du réseau, comportant les métiers spécifiques de la caisse nationale et dont la finalité est de piloter les actions à portée nationale, d'analyser, d'assurer l'ingénierie générale, d'animer le réseau et d'assurer la maîtrise d'ouvrage des applications.

Elle comprend au total 9 niveaux de classification définis sur la base de critères classants.

Article 3

Critères classants

La définition des niveaux de classification est établie en fonction des critères classants suivants :

- le niveau de compétences nécessaires aux emplois exercés ;
- le niveau de responsabilité au sein de l'organisation, correspondant aux emplois exercés.

Le niveau de compétences nécessaires aux emplois exercés comprend les savoirs, les savoir-faire techniques et les savoir-faire relationnels :

- les savoirs correspondent au niveau de connaissances théoriques et pratiques nécessaires aux activités exercées ;
- les savoir-faire techniques correspondent au niveau de difficulté de mise en œuvre des savoirs nécessaires aux activités exercées ;
- les savoir-faire relationnels correspondent au niveau des échanges nécessaires aux activités exercées.

Le niveau de responsabilité au sein de l'organisation des emplois exercés comprend la dimension du management, la nature des objectifs fixés et la contribution aux résultats à atteindre :

- la dimension du management correspond à l'importance de la ou des équipes dirigées ;
- la nature des objectifs fixés correspond à l'importance des objectifs assignés à l'emploi exercé ;
- la contribution aux résultats à atteindre correspond au niveau d'implication dans l'atteinte des résultats.

Article 4

Définition des niveaux de classification

Les emplois de la classification sont positionnés dans 9 niveaux.

Le niveau I correspond à des emplois en cours d'acquisition de compétences pour accession au niveau II après une formation adaptée. Ce niveau étant par nature temporaire, le salarié relevant du niveau I est positionné en niveau II après acquisition des compétences nécessaires à l'accès au niveau II. Le processus doit être enclenché à temps pour permettre le passage au niveau II au plus tard à l'expiration de 18 mois d'activité effective exercée en niveau I.

Le niveau II correspond à des emplois se caractérisant par la production d'un ensemble d'opérations relativement simples, faisant appel à une qualification spécifique. Le résultat des actions s'inscrit dans le court terme. Le travail est caractérisé par des possibilités de contrôle immédiat.

Le niveau III correspond à des emplois qui participent à un ensemble d'activités relevant d'un champ de qualification professionnelle spécifique, mobilisant un enchaînement de tâches diversifiées et/ou le traitement d'informations multiples. Le résultat des actions s'inscrit dans le court terme mais les conséquences peuvent se mesurer à plus long terme.

Le niveau IV correspond à des emplois qui, en plus des caractéristiques du niveau III, participent à l'amélioration du fonctionnement, au développement technique et/ou à l'organisation de l'entité d'appartenance. A ce niveau, les actions de progrès attendues influencent l'environnement immédiat de l'emploi.

Le niveau V correspond à des emplois qui conduisent un domaine d'actions impliquant la réalisation directe de tâches techniquement complexes et/ou spécialisées, ou la coordination d'opérations nécessitant l'animation d'une équipe. L'emploi implique des actions et/ou des décisions dont on mesure les effets sur une activité globale à court terme.

Le niveau VI correspond à des emplois se caractérisant par la gestion et le développement d'activités à fort degré de technicité, de spécialisation ou d'innovation et/ou la responsabilité d'une équipe, la conduite d'un projet. A ce niveau le champ d'intervention relève essentiellement d'une expertise identifiée, l'impact de l'emploi se mesurant sur l'organisation et l'engagement d'un ensemble de ressources. Les conséquences des décisions et actions peuvent s'apprécier à moyen terme.

Le niveau VII correspond à des emplois se caractérisant par la conduite d'un ensemble de missions, de projets et/ou d'équipes soutenant un objectif général ou une politique. Les décisions et actions sont déterminantes sur l'entité d'appartenance et influencent de manière significative les résultats d'autres entités. Leurs effets peuvent se mesurer à moyen terme.

Le niveau VIII correspond à des emplois se caractérisant par la direction d'une ou plusieurs entités principales et/ou par un apport d'expertise déterminant pour la stratégie. Les décisions et actions sont liées aux politiques et peuvent se mesurer à long terme.

Le niveau IX correspond à des emplois de la caisse nationale se caractérisant par une implication directe dans le domaine du pilotage du réseau par un apport d'expertise déterminant pour la stratégie. Les décisions et actions sont liées aux politiques et peuvent se mesurer à long terme.

Les emplois de niveau I à V relèvent de la catégorie des non-cadres. Les emplois de niveau VI à IX relèvent de la catégorie des cadres.

TITRE II RÉMUNÉRATION

Article 5

Grille de rémunération

Chaque niveau de classification comporte 2 coefficients exprimés en points. Ces coefficients définissent la plage d'évolution salariale maximale au sein de chacun de ces niveaux de classification. Le coefficient minimum est dénommé coefficient de base. Ces coefficients sont fixés en annexe au présent accord.

Article 6

Éléments du salaire

Le salaire mensuel normal, défini en annexe I à la convention collective des employés et cadres du 20 mars 2008, comprend tout ou partie des éléments suivants :

1. Le salaire de base, égal au produit du coefficient de base du niveau de classification de l'emploi exercé multiplié par la valeur du point de salaire.

2. La rémunération de l'accroissement des compétences, égale au produit du nombre de points attribués à ce titre dans les limites du coefficient maximum du niveau de classification de l'emploi exercé.

3. La prime d'ancienneté, applicable aux salariés classés dans les niveaux I à VIII, et dans la limite maximale de 60 points, à raison de 3 points attribués par année d'ancienneté complète, à compter de la 6^e année d'ancienneté, calculée dans les conditions fixées par la convention collective du personnel des employés et cadres du régime social des indépendants du 20 mars 2008.

En cas de changement de niveau entraînant une modification du mode de calcul de la prime d'ancienneté ou sa suppression, le nombre de points d'ancienneté excédant éventuellement le maximum applicable au nouveau niveau est réintégré dans la plage d'évolution salariale applicable à ce niveau.

S'ajoutent le cas échéant au salaire mensuel normal :

- une indemnité de résidence, fixée en compensation du coût particulièrement élevé du logement, exprimée en points de salaire ;
- la part variable de rémunération dont peuvent bénéficier les salariés au titre d'une année, en fonction d'objectifs formellement contractualisés préalablement au début de l'exercice concerné, et versée en une fois dans l'année. Cette part variable ne peut excéder l'équivalent d'un demi-mois du salaire mensuel normal.

Article 7

Indemnité de résidence

L'indemnité de résidence s'applique aux salariés travaillant ou résidant effectivement dans un cadre géographique impliquant des dépenses de logement et résidence particulièrement élevées.

L'indemnité de résidence s'applique aux salariés d'Ile-de-France, ou des départements d'outre-mer, dans les conditions suivantes :

- l'indemnité applicable aux salariés travaillant ou résidant en région Ile-de-France est fixée au montant forfaitaire mensuel de 20 points ;
- l'indemnité de résidence applicable aux salariés travaillant ou résidant dans les départements d'outre-mer est fixée à 25 % du salaire mensuel de base sans pouvoir être inférieure à un minimum forfaitaire mensuel de 75 points ni excéder un maximum forfaitaire mensuel de 120 points.

L'indemnité n'est pas proratisée en fonction du temps de travail pour les salariés travaillant à temps partiel.

L'indemnité de résidence étant un élément lié à la résidence effective des salariés qui en bénéficient n'est pas qualifiée d'élément permanent du salaire. En aucun cas elle ne doit avoir pour objet ou pour effet de réduire la prise en compte dans la rémunération des compétences résultant du classement dans les niveaux visés à l'article 4 du présent accord.

TITRE III

MISE EN ŒUVRE DE LA CLASSIFICATION

Article 8

Référentiel des emplois et des compétences

Afin d'établir la nouvelle grille de classification et de préserver un cadre collectif en assurant l'égalité de traitement entre les salariés des différents organismes, le référentiel national des emplois types joint en annexe II mentionne pour chacun des emplois types identifiés :

- le domaine d'activité de rattachement ;
- le métier ;
- la nature des activités recensées ;
- les compétences nécessaires à l'exercice de l'emploi ;
- le positionnement de l'emploi dans la grille de classification.

Son actualisation périodique en raison de l'évolution des emplois et/ou de l'apparition de nouveaux métiers relève exclusivement de la commission paritaire nationale de négociation après avis de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle.

Le référentiel est d'application obligatoire pour tous les organismes. Les fiches descriptives des emplois types qu'il définit sont communiquées aux salariés et opposables aux parties.

Article 9

Etat descriptif des emplois de chaque organisme

Dans le mois suivant l'entrée en vigueur du présent accord, et à partir du référentiel national des emplois types, chaque organisme est tenu d'établir un état descriptif des emplois existants en son sein mentionnant notamment, pour chaque type d'emploi :

- le domaine d'activité de rattachement ;
- le métier ;
- l'emploi type de rattachement ;
- la nature des activités exercées ;
- les compétences nécessaires aux activités exercées ;
- le niveau de responsabilité de l'emploi au sein de l'organisation ;
- le positionnement de l'emploi dans la grille de classification.

L'état descriptif, non nominatif, est établi par le directeur de l'organisme. Le directeur recueille également les observations des agents de direction et du médecin-conseil régional sur les éléments de leur compétence.

Cet état descriptif non nominatif devra être soumis au comité d'entreprise ou à défaut aux délégués du personnel. Il sera en conséquence inscrit à l'ordre du jour de la première séance du comité d'entreprise se situant dans le délai visé ci-dessus.

Le comité d'entreprise examine cet état descriptif au cours de deux réunions successives, une première réunion d'information, puis une seconde réunion de consultation, tenue au plus tard 3 semaines après la précédente réunion.

Dans les organismes comportant plusieurs établissements, la procédure visée au présent article est exercée devant le comité central d'entreprise, le délai d'examen visé ci-dessus étant porté à 4 semaines.

L'état descriptif, accompagné de l'avis motivé du comité d'entreprise, est transmis à la commission paritaire de suivi visée à l'article 19 qui vérifie sa conformité au présent accord. En l'absence d'avis, l'état descriptif est soumis en l'état à la commission paritaire de suivi.

En cas de non-conformité ou d'avis défavorable du comité d'entreprise, elle peut demander à l'organisme de modifier l'état descriptif. L'organisme doit alors produire l'état modifié dans le mois qui suit la notification qui lui en est faite.

Article 10

Evolution professionnelle

Les évolutions individuelles se concrétisent soit au travers d'un accroissement des compétences mises en œuvre au sein de l'emploi exercé appelé « développement des compétences », soit par un changement de niveau de qualification au sein du même emploi type ou métier, ou par un changement de métier dénommé « parcours professionnel ».

Article 10.1

Développement des compétences Evolution au sein d'un niveau

Les salariés peuvent se voir attribuer des points de compétence destinés à rétribuer l'accroissement des compétences, mises en œuvre dans l'emploi. L'identification de l'accroissement des compétences implique obligatoirement l'élaboration du référentiel des emplois et des compétences définies à l'article 8 du présent accord.

Dans ce cadre les compétences doivent être objectivement appréciées et formalisées à l'occasion de l'entretien d'évaluation et de progrès prévu par le présent accord. Le montant de chaque attribution correspond à un nombre entier de points. Dans la limite de la plage indiciaire de chacun des niveaux de classification telle que définie par le présent accord, ce montant ne peut être inférieur à 7 points.

Article 10.2

Parcours professionnel Changement de niveau

Le parcours professionnel vise les salariés dont l'évolution ou le changement d'emploi nécessite la mise en œuvre de compétences supérieures qui se concrétise par un changement de niveau de classification.

Ce changement de niveau de classification peut impliquer la perte de tout ou partie des points de compétence attribués précédemment. Toutefois, compte tenu des plages indiciaires définies pour chacun des niveaux de classification, ce changement de niveau devra entraîner obligatoirement une augmentation de la rémunération au moins égale à 10 points, portée à 20 points pour le passage au niveau VI.

Article 10.3

Règles communes

A compter de 2010, dans chaque organisme, le nombre total de salariés bénéficiant de l'attribution de points de compétence ou d'un parcours professionnel devra correspondre annuellement à au moins 1/4 de l'effectif du personnel, décompté au 31 décembre de l'année précédente, en personnes physiques relevant du présent accord, ayant 12 mois d'ancienneté.

Cette proportion doit être respectée :

- au regard de l'effectif global de l'organisme ;
- au regard de la répartition entre cadres d'une part et non cadres de l'autre ;
- au regard de la répartition entre les salariés justifiant de moins de 25 années d'ancienneté et des salariés justifiant de 25 années et plus.

Tout salarié n'ayant pas bénéficié d'une attribution de points de compétence ou d'un parcours professionnel pendant 3 années consécutives devra s'en voir notifier par écrit les raisons par la direction. En cas de désaccord, il pourra saisir la commission locale de suivi prévue à l'article 17.

Chaque année le directeur informera le comité d'entreprise ainsi que le secrétariat de la commission paritaire de suivi de la classification, visée à l'article 19, de l'existence de salariés se trouvant dans cette situation, en précisant les raisons et en joignant le cas échéant l'avis de la commission locale de suivi.

Article 11

Evaluation professionnelle

L'échange entre le salarié et l'employeur fait l'objet de deux dispositifs formalisés, appelés entretien d'évaluation et de progrès et entretien de carrière.

Article 11.1

Entretien d'évaluation et de progrès

Chaque salarié bénéficie tous les 2 ans d'un entretien avec son responsable hiérarchique direct, membre de l'encadrement.

Toutefois, cette périodicité peut être annuelle dans les cas suivants :

- évolution importante de l'emploi exercé ;
- changement d'emploi ;
- salarié demandant expressément un entretien ;
- salarié pour lequel cette périodicité a été actée d'un commun accord lors de l'entretien précédent.

Cet entretien porte notamment sur les aspects suivants :

- au titre de l'évaluation, l'évaluation des compétences mises en œuvre par le salarié par rapport à l'emploi exercé, et la fixation des objectifs de progrès pour la période à venir ;
- au titre de l'accompagnement, l'identification des compétences à développer, et la proposition d'actions formation et ou d'un projet de mobilité professionnelle en fonction des souhaits du salarié et des besoins de l'organisme ;
- au titre de la reconnaissance des compétences, proposition éventuelle d'une attribution de points de compétence.

L'entretien d'évaluation fait l'objet d'une programmation entre le salarié et son responsable hiérarchique. Il donne lieu à l'établissement d'un document écrit complété par l'évaluateur et le salarié. Le modèle de ce document sera diffusé par la caisse nationale après validation par la commission paritaire nationale.

En cas de contestation le salarié a la possibilité de solliciter un entretien auprès de la direction de la caisse ou de son représentant. Lors de cet entretien, il peut être accompagné d'un membre du personnel de son choix.

Article 11.2

Entretien de carrière

Chaque salarié peut bénéficier, à sa demande, d'un entretien spécifique avec le responsable chargé de la gestion des ressources humaines de son organisme ou, en fonction de l'étendue de ses responsabilités, avec le directeur ou son représentant.

Cet entretien a pour but d'identifier les actions à mener et de proposer une assistance pour acquérir les compétences supplémentaires nécessaires, dans le cadre de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

TITRE IV

MODALITÉS DE TRANSPOSITION DANS LA NOUVELLE GRILLE DE CLASSIFICATION

Article 12

Positionnement

Chaque salarié en place à la date d'entrée en application de l'accord est rattaché au niveau de classification de l'emploi exercé au vu de l'état descriptif visé à l'article 9 selon l'emploi occupé lors de l'entrée en vigueur de la classification, et en prenant en compte les missions exercées avant la mise en place du régime social des indépendants.

Dans le cas où les activités exercées recouvrent plus d'un emploi du référentiel national des emplois types, le salarié est rattaché au niveau de l'emploi nécessitant les compétences les plus élevées et, à même niveau, à l'emploi type majoritaire en temps de travail.

Dans des cas exceptionnels, si des salariés relevant de la catégorie cadre ou ayant conservé à titre personnel le statut de cadre dans leur précédente classification se trouvent rattachés à un emploi de niveau V ils conserveront le statut de cadre à titre personnel, mais pourront choisir d'y renoncer dans les 2 mois suivant la notification de leur positionnement, ayant été informés des conséquences de cette option au regard des cotisations obligatoirement liées à celui-ci. La situation de ces salariés fera l'objet d'un suivi spécifique au titre de l'entretien de carrière, afin de garantir que leur évolution de carrière ne sera pas bloquée du fait de leur rattachement au niveau V.

Article 13

Transposition des éléments de rémunération

La rémunération mensuelle brute définie en application du présent accord définit l'intégralité du salaire dû par l'organisme employeur, et se substitue à tous les éléments de rémunération antérieurement servis, quelle qu'en soit la cause.

Elle résulte des règles définies au présent accord, et comporte les éléments du salaire mensuel normal et l'indemnité de résidence visés à l'article 6.

Le montant de cette rémunération ne peut en aucun cas être inférieur aux éléments permanents de la rémunération antérieurement perçue pour un même temps de travail et, le cas échéant, de l'indemnité de résidence antérieurement applicable.

A cette fin, la rémunération résultant du présent accord fait l'objet d'une comparaison avec le cumul des éléments permanents de salaire et, le cas échéant, de l'indemnité de résidence antérieurement applicable, tels qu'ils résultent des opérations de paie du dernier mois précédant les opérations de transposition, appelé mois de référence.

La rémunération du mois de référence comprend le cas échéant la prime d'ancienneté et l'indemnité de résidence, mais ne comprend ni les avantages en nature, ni les indemnités de remplacement, de mobilité, les primes d'objectifs et de performances, l'allocation vacances ou la gratification annuelle.

En cas d'éléments incidentant la rémunération du mois de référence, celle-ci est ramenée au salaire normal du mois. En cas d'absence totale au cours de ce mois, la rémunération est calculée sur la base théorique résultant des règles conventionnellement applicables.

La comparaison est opérée en ramenant le salaire sur une base annuelle. Ses modalités sont détaillées, en fonction des éléments constitutifs du salaire précédemment applicables, appelé (A), dans les conditions ci-après.

1. Pour les salariés relevant antérieurement de la convention collective nationale de travail du personnel des caisses d'assurance maladie et maternité des travailleurs non salariés non agricoles du 27 décembre 1972, qui travaillaient et résidaient en région Ile-de-France :

- les éléments de salaire antérieurs à la transposition pris en compte sont : le salaire de base, le salaire d'activité, la prime d'expérience, la prime forfaitaire d'ancienneté et l'indemnité de résidence, le cas échéant les mesures de rémunération prévues à l'article 3.2 du protocole d'accord de transposition dans la grille de classification du personnel AMPI du 11 avril 2002), le complément spécifique de rémunération prévu à l'article 1^{er} de l'accord de salaire du 31 janvier 2008.

2. Pour les salariés relevant antérieurement de la convention collective nationale de travail du personnel des caisses d'assurance maladie et maternité des travailleurs non salariés non agricoles du 27 décembre 1972, qui travaillaient et résidaient dans les départements d'outre-mer :

- les éléments de salaire antérieurs à la transposition pris en compte sont : le salaire de base, le salaire d'activité, la prime d'expérience, la prime forfaitaire d'ancienneté, le cas échéant les mesures de rémunération pré-

vues à l'article 3.2 du protocole d'accord de transposition dans la grille de classification du personnel AMPI du 11 avril 2002, les indemnités de séjour et indemnités de logement prévues aux articles 9 et 10 de l'avenant concernant le personnel des caisses des départements d'outre-mer du 10 avril 1981, le complément spécifique de rémunération prévu à l'article 1^{er} de l'accord de salaire du 31 janvier 2008.

3. Pour les salariés relevant antérieurement de la convention collective nationale de travail du personnel des caisses d'assurance maladie et maternité des travailleurs non salariés non agricoles du 27 décembre 1972, non visés aux points 1 et 2 ci-dessus :

- les éléments de salaire antérieurs à la transposition pris en compte sont : le salaire de base, le salaire d'activité, la prime d'expérience, la prime forfaitaire d'ancienneté, le cas échéant les mesures de rémunération prévues à l'article 3.2 du protocole d'accord de transposition dans la grille de classification du personnel AMPI du 11 avril 2002, le complément spécifique de rémunération prévu à l'article 1^{er} de l'accord de salaire du 31 janvier 2008.

4. Pour les salariés relevant antérieurement de la convention collective nationale de travail du personnel des caisses artisanales d'assurance vieillesse du 13 septembre 1995 ou de la convention collective nationale de travail du personnel des caisses d'assurance vieillesse du commerce et de l'industrie du 13 mars 1986 :

- les éléments de salaire antérieurs à la transposition pris en compte sont : le salaire mensuel normal, y compris le cas échéant le complément d'harmonisation résultant du protocole d'accord relatif à l'harmonisation des rémunérations des personnels du régime social des indépendants du 11 juillet 2007, le cas échéant les éléments salariaux liés au travail dans les départements d'outre-mer, et le complément spécifique de rémunération prévu à l'article 1^{er} de l'accord de salaire du 31 janvier 2008.

Il est ensuite appliqué le coefficient de base du niveau de classification auquel est rattaché, en application du présent accord, l'emploi exercé par le salarié : (B).

La prime d'ancienneté est calculée en nombre de points selon les conditions définies au présent accord : (C).

Le cas échéant, il est ajouté l'indemnité de résidence définie au présent accord : (D).

Le salaire A, après déduction de la prime d'ancienneté C et de l'indemnité de résidence B, est ensuite divisé par 14 et par la valeur du point de salaire pour déterminer le coefficient de rémunération, qui ne peut être inférieur au minimum de la plage d'évolution salariale du niveau correspondant.

Cette vérification est opérée au 1^{er} janvier 2009 puis au 1^{er} janvier 2010.

Le salaire résultant de ces calculs sera arrondi le cas échéant au point supérieur.

Le calcul du salaire résultant de ces opérations ne peut avoir pour effet l'application d'un différentiel de rémunération destiné à garantir le niveau salarial précédemment atteint, celui-ci devant nécessairement se situer dans la plage d'évolution salariale du niveau de positionnement.

En outre, dans le respect du référentiel annexé au présent accord, et dans le cas où la rémunération qui découle de ces calculs peut correspondre à deux niveaux de classification, le positionnement opéré doit privilégier le niveau de classification le plus élevé correspondant à cette rémunération.

Le salaire mensuel normal résultant de ces calculs est fixé, au vu de cette opération, après déduction de l'indemnité de résidence.

Article 14

Garanties de rémunération

L'application du présent accord n'a pas pour objet une augmentation collective générale des rémunérations. Toutefois, afin de garantir une application équilibrée de la classification pendant la durée de son déploiement, il est institué une garantie individuelle de rémunération applicable aux salariés présents à l'effectif le 31 décembre 2008 dans un organisme du régime, dans les conditions suivantes.

1. A compter du 1^{er} janvier 2009, la rémunération mensuelle normale brute devra être, pour un même temps de travail, au moins égale à celle de décembre 2007 majorée de 3 %, y compris l'à-valoir et l'augmentation de la valeur du point mise en œuvre par l'accord salarial du 31 janvier 2008.

2. Pour les salariés dont la rémunération mensuelle normale brute de décembre 2009, calculée sur la base d'un plein temps, ne serait pas supérieure, à même temps de travail, à celle de décembre 2008 majorée de la valeur de 30 €, cette rémunération sera rétroactivement majorée du différentiel, à effet du 1^{er} janvier 2009.

3. Pour les salariés dont la rémunération mensuelle normale brute de décembre 2010, calculée sur la base d'un plein temps, ne serait pas supérieure, à même temps de travail, à celle de décembre 2008 majorée de la valeur de 60 €, cette rémunération sera rétroactivement majorée du différentiel à effet du 1^{er} janvier 2010.

4. Enfin, pour les salariés dont la rémunération mensuelle normale brute de janvier 2011, calculée sur la base d'un plein temps, ne serait pas supérieure, à même temps de travail, à celle de décembre 2008 majorée de la valeur de 80 €, cette rémunération sera majorée du différentiel, à effet du 1^{er} janvier 2011.

Le complément résultant du présent article, arrondi au demi-point supérieur, s'impute sur la plage d'évolution salariale.

Il s'applique, au strict prorata du temps de travail, aux salariés à temps partiel. Il ne constitue pas une des mesures individuelles prévues à l'article 10.

Pour les calculs résultant du présent article, la rémunération prise en compte comprend le cas échéant l'indemnité de résidence et fait l'objet d'une comparaison avec le cumul des éléments permanents de salaire et, le cas échéant, de l'indemnité de résidence antérieurement applicable.

Article 15

Notification du positionnement

Dans un délai maximum de 1 mois après validation de l'état descriptif mentionné à l'article 9, et en toute hypothèse dans le délai de 4 mois après l'entrée en vigueur du présent accord, chaque salarié se verra notifier par écrit son emploi type de rattachement, le niveau de classification dont il relève ainsi que le détail des éléments de sa nouvelle rémunération.

Article 16

Voies de recours

En cas de désaccord sur le positionnement qui lui a été notifié, un salarié peut demander un entretien à la direction de son organisme, avec l'assistance d'une personne de son choix.

Si le désaccord persiste, et que celui-ci est motivé par une non-conformité à l'état descriptif préalablement établi dans l'organisme, le salarié dispose d'un délai de 1 mois à compter de la confirmation de la notification de positionnement pour saisir la commission paritaire de suivi prévue à l'article 19 du présent accord en vue de faire constater cette non-conformité.

TITRE V

DISPOSITIONS DIVERSES

Article 17

Suivi de l'application de l'accord dans chaque organisme

Dans chaque organisme, il est institué une commission locale de suivi de la classification des employés et cadres, composée :

- du directeur et d'un autre agent de direction, ou de leurs représentants ;
- du secrétaire du comité d'entreprise et d'un autre membre du comité d'entreprise, choisi par celui-ci ;
- d'un délégué du personnel titulaire, désigné par ceux-ci ;
- des délégués syndicaux des organisations syndicales représentatives au sein de l'organisme.

Le secrétariat de la commission est assuré par la caisse. La participation à cette commission est traitée conformément aux articles 7 et 8 de la convention collective des employés et cadres du régime social des indépendants du 20 mars 2008.

La commission a pour mission :

1. De dresser, après les opérations de transposition, un état quantitatif et qualitatif de cette application mentionnant au minimum :

- la convention collective antérieurement appliquée ;
- l'emploi exercé ;
- le niveau de classification antérieur ;
- le nouveau niveau de classification ;
- l'augmentation de rémunération qui peut en résulter.

2. De dresser, chaque année, un bilan quantitatif et qualitatif de la mise en œuvre de la classification et des besoins identifiés en matière de formation.

3. D'examiner pour avis les recours présentés par les salariés n'ayant pas bénéficié de mesures individuelles au cours des 3 années précédentes.

Les travaux de la commission portant sur les points 1 et 2 seront communiqués chaque année au comité d'entreprise.

Article 18

Suivi national de l'application de l'accord

La caisse nationale est garante de l'application du présent accord ; elle contrôle l'application qui en est faite et veille à la régularité de sa mise en œuvre par les organismes du régime. Elle en suit l'exécution et veille à la cohérence des moyens budgétaires nécessités par sa bonne application.

A l'issue des opérations de transposition, la caisse nationale présentera à la commission paritaire de négociation un état quantitatif et qualitatif de cette application.

En outre, un bilan quantitatif et qualitatif de la mise en œuvre de la classification comprenant notamment l'évolution des effectifs, des emplois et des niveaux sera présenté chaque année à la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle.

Dès l'entrée en vigueur du présent accord, la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle est chargée de mettre en œuvre le suivi des emplois types identifiés dans la présente classification, et de constituer à cette fin un observatoire des métiers.

Article 19

Commission paritaire de suivi de la classification

Une commission paritaire de suivi de la classification est instituée pour suivre la mise en place de la classification résultant du présent accord.

Sous réserve des dispositions du présent article, la commission fonctionne dans les conditions définies par la convention collective du personnel du RSI pour la commission paritaire nationale de négociation.

Cette commission est composée de 3 représentants de la délégation employeur, de 2 membres de chaque organisation syndicale, du directeur général et/ou de ses représentants.

La délégation représentant les employeurs dispose d'un nombre de voix égal à la somme des voix des organisations syndicales.

La présidence de la commission paritaire de suivi de la classification est assurée par le président de la commission paritaire nationale de négociation. La commission paritaire de suivi de la classification a pour rôle :

- de vérifier la conformité au référentiel des emplois annexé au présent accord des états descriptifs des emplois établis par les organismes ;
- d'examiner, le cas échéant, les contestations portant sur le positionnement des salariés dans la classification, si ce positionnement n'est pas conforme à l'état descriptif préalablement établi dans l'organisme, étant précisé que la commission n'est pas compétente pour apprécier au fond le niveau individuel de repositionnement du salarié ;

- d'examiner, une fois les opérations de transposition effectuées, le récapitulatif des opérations de transposition ;
- d'examiner, au vu de l'avis de la commission locale de suivi visée à l'article 17, la situation des salariés ayant acquis le maximum de la prime d'ancienneté, et n'ayant pas bénéficié d'une attribution de points de compétence ou d'un parcours professionnel pendant 3 années consécutives, afin de statuer sur leur situation, dans la limite de la plage d'évolution salariale correspondant à leur niveau.

Elle se réunit pour émettre son avis dans un délai de 2 mois à compter de la date de la saisine ou, en tant que de besoin, sur convocation du président ou à la demande d'une organisation syndicale, sur ordre du jour.

La commission paritaire de suivi de la classification ne se substitue pas aux instances paritaires existantes, chargées notamment de la négociation ou de l'interprétation des accords paritaires.

Article 20

Durée

Le présent accord est conclu pour une durée de 1 an. Il se renouvelle par tacite reconduction d'année en année. La partie qui souhaite dénoncer ou réviser cet accord doit le notifier par lettre recommandée au moins 3 mois avant l'expiration de chaque période en accompagnant sa demande d'un nouveau projet.

Dans le cadre de l'article 21 de la convention collective nationale de travail des employés et cadres du régime social des indépendants, la commission paritaire nationale de négociation examine au moins une fois tous les 5 ans la nécessité de réviser cet accord.

Article 21

Valeur du point de salaire et définitions

A la date d'entrée en vigueur du présent accord, la valeur du point de salaire est fixée à 6 €.

Pour l'application du présent accord de classification, s'appliquent les définitions retenues en annexe I à la convention collective des employés et cadres du régime social des indépendants.

Article 22

Dispositions abrogées

Sont abrogées les dispositions suivantes, régissant précédemment, à titre transitoire, la rémunération des personnels en application de l'accord d'application de la convention collective du personnel des employés et cadres du régime social des indépendants du 20 mars 2008 :

- l'article 19 de la convention collective nationale de travail du personnel des caisses d'assurance maladie et maternité des travailleurs non salariés non agricoles du 27 décembre 1972 et l'avenant à la convention collective nationale de travail du personnel des caisses d'assurance maladie et maternité des travailleurs non salariés non agricoles relatif à la classification des emplois et aux salaires du 11 avril 2002 ;
- les articles 4.18 à 4.23 de la convention collective nationale de travail du personnel des caisses artisanales d'assurance vieillesse du 13 septembre 1995 et l'annexe I relative à la classification des emplois ;

- les articles 21 *a* et 21 *b*, 25 à 27 de la convention collective nationale de travail du personnel des caisses d'assurance vieillesse du commerce et de l'industrie du 13 mars 1986 et l'accord relatif à la classification des emplois du personnel des caisses du régime ORGANIC du 6 novembre 1990.

Article 23

Entrée en vigueur

Le présent accord entrera en vigueur le premier jour du mois suivant l'agrément ministériel visé à l'article L. 123-1 du code de la sécurité sociale.

En cas d'opposition régulière au présent accord, celui-ci ne produira aucun effet et ne pourra être considéré comme comportant un engagement unilatéral de la partie employeur.

Il sera déposé par la partie la plus diligente, conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail.

Fait à Saint-Denis, le 2 juin 2009.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE I

Grille de rémunération

La grille de rémunération déterminée à l'article 6 du présent accord, qui comporte pour chaque niveau de classification 2 coefficients définissant la plage d'évolution salariale de ces niveaux, est fixée ainsi qu'il suit :

1. A compter du 1^{er} janvier 2009

NIVEAU	COEFFICIENT DE BASE	COEFFICIENT MAXIMUM
I	225	250
II	235	310
III	270	360
IV	305	400
V	350	480
VI	390	570
VII	460	660
VIII	520	750
IX	670	920

2. A compter du 1^{er} janvier 2010

NIVEAU	COEFFICIENT DE BASE	COEFFICIENT MAXIMUM
I	225	250
II	250	310
III	280	360
IV	320	400
V	360	480
VI	410	570
VII	480	660
VIII	550	750
IX	700	920

En conséquence, le salaire de base des salariés visés par le présent accord ne pourra être fixé à un coefficient inférieur au coefficient de base ainsi fixé.

Nota. – L'annexe II au présent accord n'est pas reproduite dans la présente parution mais consultable sur le site : journal-officiel.gouv.fr, rubrique : BO conventions collectives.

ANNEXE 2

REFERENTIEL DES EMPLOIS ET DES COMPETENCES

Le Référentiel des emplois et des compétences visé à l'article 8 du présent accord est fixé comme suit :

Référentiel Métiers : Classement des emplois-types par domaine

[illegible]

Domaine	Métier	Emplois-types								
		I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX
D Pilote du réseau et ingénierie	D1 Gestion des Systèmes d'Information	D11 - Technicien support								
		D12 - Chargé(e) d'affaires Internes								
		D13 - Pilote d'exploitation								
		D14 - Intégrateur d'exploitation								
		D15 - Analyste - Développeur								
		D16 - Expert technique								
		D17 - Chef de projet								
		D18 - Expert MOAD								
		D19 - Responsable d'unité informatique								
	D2 Missions nationales expertes et pilotage du réseau	D21 - Expert								
		D22 - Responsable								

REFERENTIEL METIERS

VERSION : 18 mai 2009

Métier	Emploi type et Principales fonctions	Finalités	Conditions d'exercice de l'emploi
A1 – Accueil, Information et Conseil	A11. Chargé(e) de relations et de conseil Principales fonctions : - Agent d'accueil - Conseiller en protection sociale - Conseiller ASS - Contrôleur assermenté	1) Dans le cadre de l'offre de service globale, participer à l'accueil de proximité. 2) Assurer aux ressortissants du régime : <i>créateurs d'entreprise, chefs d'entreprise en activité, retraités et conjoints</i> , une information de 1 ^{er} , 2 ^{ème} ou 3 ^{ème} niveaux en vue de leur donner une information générale, de les orienter vers l'interlocuteur compétent pour permettre une prise en charge globale, ou de leur fournir un conseil personnalisé. 3) Contribuer pour le compte des services gestionnaires à la fiabilisation et à l'exactitude des informations concernant les assurés.	NI : débutant ; en cours d'acquisition de compétences sur poste de travail et reçoit formation
			NI : accueil – information de 1 ^{er} niveau, physique et/ou téléphonique, maîtrise la réglementation sociale pour assurer accueil – information – orientation de 1 ^{er} niveau, maîtrise et applique les techniques d'accueil,
			NI : accueil – information de 1 ^{er} et 2 ^{ème} niveaux pour situations courantes, physique et/ou téléphonique, maîtrise la réglementation sociale, maîtrise et applique les techniques d'accueil (conduite d'entretien, gestion des situations complexes et/ou tensions) ou maîtrise la gestion technique des droits,
			NI : accueil – information de 2 ^{ème} niveau et conseil expert de 3 ^{ème} niveau pour situations courantes, physique et/ou téléphonique, maîtrise la réglementation sociale et la gestion technique des droits, maîtrise et applique les techniques d'accueil (conduite d'entretien, gestion des situations complexes et/ou tensions) et/ou maîtrise aussi la gestion technique des droits,
			NI : conseil expert de 3 ^{ème} niveau, résout les situations complexes, peut participer à des opérations de contrôle de situation, transfère ses connaissances, maîtrise et applique les techniques d'accueil : conduite d'entretien, gestion des situations complexes et/ou tensions

Métier	Emploi type et Principales fonctions	Finalités	Conditions d'exercice de l'emploi
A2 - Gestion technique des droits / Médical/santé	A21. Gestionnaire technique des droits Principales fonctions : <ul style="list-style-type: none"> Gestionnaire de l'affiliation Chargé(e) de gestion de comptes "gestion des assurés" Chargé(e) de dossier spécialisé CMU Chargé(e) de gestion de dossiers recouvrement Chargé(e) de gestion des comptes des entreprises (SPE) Chargé(e) de dossiers recouvrement contentieux (en caisses de base et à la caisse nationale : SICC). Chargé(e) de gestion des dossiers retraite. Technicien reconstitution de carrière Référent technique carrière/retraite Chargé de dossiers ASS Technicien du service médical 	<p>1) Concrétiser le rattachement du TI au RSI en vue de lui garantir une protection sociale, lui apporter toute information sur sa protection sociale et garantir ses droits aux minima sociaux.</p> <p>ou</p> <p>2) Garantir les ressources du régime en assurant le recouvrement des cotisations et contributions sociales personnelles du chef d'entreprise ou dues par les entreprises (TACA, etc...) en assurant l'information et le conseil nécessaires :</p> <ul style="list-style-type: none"> par la gestion des comptes cotisants et l'accompagnement des chefs d'entreprise dans leurs obligations, par la gestion des comptes des entreprises. <p>ou</p> <p>3) Assurer aux ressortissants du RSI le service de leurs droits aux prestations légales (vieillesse, invalidité, IJ, CMU) ou de l'ASS ainsi que l'information et le conseil nécessaires.</p> <p>ou</p> <p>4) Assurer la mise en oeuvre au profit des ressortissants des aides financières et techniques de l'ASS en vue de résoudre les difficultés passagères ou de bénéficier de services destinés aux personnes âgées, ainsi que l'information et le conseil nécessaires.</p> <p>ou</p> <p>5) Assurer la gestion des droits médicaux des assurés</p>	<p>N I : Débutant ; en cours d'acquisition de compétences sur poste de travail et reçoit formation</p> <p>N II : Ne maîtrise pas tous les aspects de la fonction et réalise les actions courantes, opère sous contrôle</p> <p>N III : Gère, de manière autonome et dans les limites de sa délégation, un ensemble de comptes et assure la communication avec les assurés en complément de son action</p> <p>N IV : En outre, la maîtrise de sa fonction lui permet de produire un conseil personnalisé, de réaliser des opérations complexes dans les limites de sa délégation, de proposer des solutions pertinentes, d'être référent technique lui permettant de coordonner certaines activités d'une petite équipe et/ou d'assurer la transmission des savoirs</p> <p>N V : Maîtrise pleinement sa fonction, est expert pluridisciplinaire, gère les situations complexes et est partie prenante dans la mise en oeuvre de l'offre de service, transfère ses connaissances, peut coordonner et superviser les activités d'une petite équipe</p>
	A22. Responsable de l'offre de service aux assurés et/ou aux entreprises Principales fonctions : <ul style="list-style-type: none"> Responsable de la gestion des assurés Responsable recouvrement Responsable prestations Responsable relations extérieures Adjoint au responsable Responsable ASS Responsable de la gestion du service aux assurés 	<p>1) Apporter à l'équipe de collaborateurs directs une cohérence et une cohésion dans la réalisation des activités confiées afin d'assurer l'atteinte des objectifs fixés par la Direction</p> <p>2) Assurer la mise en oeuvre de l'offre de service aux assurés conforme aux orientations du régime.</p>	<p>N VI : Assure le management d'une seule unité opérationnelle et contribue à l'atteinte des résultats de son entité</p> <p>N VII : Apporte son appui à l'équipe de direction dans le domaine du service à l'assuré, pilote la mise en oeuvre de l'offre de service du RSI et participe aux projets majeurs du régime dans les aspects qui concernent son domaine en :</p> <ul style="list-style-type: none"> 1°) assurant le management de plusieurs unités opérationnelles, en coordonnant l'activité conformément aux objectifs de gestion de la caisse et en contribuant aux résultats globaux de la caisse et à son développement, 2°) et/ou en apportant son expertise sur des thèmes majeurs et complexes et en pilotant des projets stratégiques. <p>N VIII : son champ d'activité s'étend sur plusieurs domaines, il est impliqué dans les projets stratégiques et transversaux de la direction dont il est proche collaborateur, anime et peut piloter des projets transversaux</p>

Métier	Emploi type et Principales fonctions	Finalités	Conditions d'exercice de l'emploi
B3. Maîtrise des Risques	B31 - Chargé(e) de la maîtrise des risques Principales fonctions : <ul style="list-style-type: none"> Chargé(e) de contrôle Auditeur Auditeur qualité Contrôleur de gestion Responsable de la maîtrise des risques 	<ul style="list-style-type: none"> Contribuer à la maîtrise des risques financiers définis dans le plan de contrôle interne partagé Garantir la sécurisation des processus par rapport à des référentiels organisationnels et qualité Prévenir les risques de fraude Participer à la mise en oeuvre du changement : gestion de l'organisation, de la qualité, maîtrise des risques Réaliser les actions prévues au plan de contrôle interne partagé Contribuer à la réalisation des objectifs de modération des coûts 	N III : Le titulaire réalise, de manière autonome et dans les limites de sa délégation, les contrôles inscrits au plan de contrôle interne partagé dont il connaît les orientations générales, analyse les situations, détecte les anomalies et propose les corrections nécessaires. N IV : Le titulaire : <ul style="list-style-type: none"> réalise la part du plan de contrôle dont il a la charge et/ou participe aux analyses et contrôles des processus prévus aux plans d'action de l'organisme en appliquant les normes des référentiels organisationnels et qualité analyse les activités et/ou les processus, participe à la formalisation des processus, identifie les dysfonctionnements ou anomalies et formule des préconisations pertinentes auprès de ses partenaires internes et externes
			N V : Le titulaire maîtrise son expertise, ses capacités d'analyse des situations lui permettent d'apporter une contribution active à la maîtrise des risques financiers et à l'amélioration de la qualité de service en interne et dans les relations caisses/partenaires externes, identifie les dysfonctionnements ou anomalies et apporte les actions correctives qui s'imposent, il peut animer des groupes de travail et piloter des actions autour des axes d'amélioration
			N VI : Le titulaire contribue à la conception et à l'élaboration des plans d'action, en assure la mise en oeuvre, pilote et anime les actions prévues avec une vision globale et transversale, apporte les actions correctives qui s'imposent en interne et en externe
			N VII : Le titulaire apporte son appui à l'équipe de direction, ordonne l'ensemble des activités relevant du métier "maîtrise des risques", participe aux projets stratégiques de la direction, anime et pilote les actions s'y rapportant
			N VIII : En outre son champ d'activité s'étend sur plusieurs domaines, il est impliqué dans les projets stratégiques et transversaux de la direction dont il est proche collaborateur, anime et peut piloter des projets transversaux.

Métier	Emploi type et Principales fonctions	Finalités	Conditions d'exercice de l'emploi
B4 - Médical/Santé	B41. Gestionnaire médical/santé Principales fonctions : <ul style="list-style-type: none"> Gestionnaire de dossiers GDR et/ou Prévention Chargé(e) d'études santé 	<ul style="list-style-type: none"> Contribuer à la régulation des dépenses de soins en participant à des études de gestion du risque, de lutte contre les fraudes et/ou de prévention prévues dans les plans d'actions pilotés par le directeur et / ou le MCR. Contribuer aux relations avec les professionnels de santé 	<p>N I : Débutant ; en cours d'acquisition de compétences sur poste de travail et reçoit formation</p> <p>N II : Le titulaire ne maîtrise pas tous les aspects de la fonction ni n'est polyvalent dans son domaine, prépare les données des dossiers et s'assure de leur fiabilité, participe à des études et peut en réaliser des étapes simples, opère sous contrôle</p> <p>N III : Le titulaire est polyvalent dans son domaine et, de manière autonome et dans les limites de sa délégation, prépare et agence les données des dossiers, les analyse et peut en présenter les résultats</p> <p>N IV : Le titulaire assure la réalisation d'études simples ou apporte sa contribution à des études complexes, est en capacité de les interpréter et de proposer des rapports destinés à la hiérarchie, est force de proposition, peut assurer la représentation extérieure de la caisse</p> <p>N V : Le titulaire maîtrise pleinement sa fonction, est expert dans son métier et est force de proposition, prend en charge des études complexes</p> <p>N VI : Le titulaire maîtrise pleinement sa fonction, est expert dans son métier, contribue à la conception et à l'élaboration des plans d'action dans son domaine, en supervise la mise en oeuvre avec une vision globale et transversale, est force de proposition, prend en charge des études complexes</p>
	B42. Responsable médical/santé Principales fonctions : <ul style="list-style-type: none"> Responsable administratif du service médical Responsable GDR Responsable prévention Responsable santé Adjoint au responsable 	<ul style="list-style-type: none"> Apporter à l'équipe de collaborateurs directs une cohérence et une cohésion dans la réalisation des activités confiées afin d'assurer l'atteinte des objectifs fixés par la Direction. Contribuer au développement et à la mise en oeuvre des politiques publiques en matière de santé et participer à la maîtrise des risques et de prévention. 	<p>N VI : Le titulaire assure le management d'une équipe, en outre maîtrise pleinement sa fonction, est expert dans son métier, apporte une contribution active à la conception et à l'élaboration des plans d'action stratégiques dans son domaine, en assure la mise en oeuvre avec une vision globale et transversale, est force de proposition.</p> <p>N VII : Le titulaire assure le management de ses équipes, anime et participe au pilotage de la politique GDR et/ou prévention auprès du Directeur de la caisse ou du MCR, il contribue aux résultats globaux de la caisse et à son développement, il apporte son expertise sur des thèmes stratégiques et complexes dans son domaine.</p> <p>V VIII : En outre son champ d'activité s'étend sur plusieurs domaines, il est impliqué dans les projets stratégiques et transversaux de la direction dont il est proche collaborateur, anime et peut piloter des projets transversaux.</p>

Métier	Emploi type et Principales fonctions	Finalités	Conditions d'exercice de l'emploi
B5 - Juridique et contentieux	B.51 Gestionnaire des affaires juridiques Principales fonctions : . Chargé(e) de dossiers juridiques et/ou contentieux: RCT, CRA etc.. . Juriste : - en caisse régionale, - en caisse nationale : SICC, juristes "spécialisés"	. Contribuer à la maîtrise des risques juridiques et financiers au travers de la juste application des textes et de la résolution des litiges. . Conseiller, formuler des propositions et assister l'organisme dans le domaine juridique pour assurer l'application des textes et défendre les intérêts de la caisse.	N III : Le titulaire contribue à la réalisation d'affaires simples, de manière autonome et dans les limites de sa délégation, assure la communication avec les assurés et/ou les partenaires externes N IV : Le titulaire maîtrise sa fonction dans son domaine, assure l'entière réalisation d'études simples ou apporte sa contribution à des études complexes, est force de proposition auprès de sa hiérarchie, peut assurer la représentation de la caisse, peut être référent technique lui permettant de coordonner certaines activités d'une petite équipe et/ou d'assurer la transmission des savoirs N V : Le titulaire maîtrise pleinement sa fonction, est expert dans son domaine et est force de proposition, prend en charge des études et des cas complexes, assure la représentation de la caisse, apporte des solutions pertinentes N VI : Le titulaire maîtrise pleinement sa fonction, est expert dans son domaine, contribue à la conception et à l'élaboration des plans d'action dans son domaine, prend en charge des études complexes et élabore des solutions pertinentes sur des cas complexes, assure la représentation de la caisse
	B52 - Responsable juridique et/ou contentieux Principales fonctions : . Responsable juridique et/ou contentieux . Adjoint au responsable (en caisse régionale, à la caisse nationale : SICC)	. Apporter à l'équipe de collaborateurs directs une cohérence et une cohésion dans la réalisation des activités confiées afin d'assurer l'atteinte des objectifs fixés par la Direction. . Contribuer à la sécurisation juridique des relations de la caisse avec ses partenaires en cas de litige en apportant son expertise et son conseil auprès de la Direction et en prévenant les litiges.	N VI : Le titulaire assure le management d'une équipe, maîtrise pleinement sa fonction, et/ou est expert dans son domaine dans le traitement des affaires par son équipe et par les solutions qu'il apporte aux cas complexes qu'il résout, est force de proposition N VII : Le titulaire assure le management de ses équipes, et/ou apporte son expertise sur des thèmes stratégiques et complexes dans son domaine, il est en appui auprès de sa hiérarchie, prépare et oriente des décisions à portée stratégique N VIII : Son champ d'activité s'étend sur plusieurs domaines, il est impliqué dans les projets stratégiques et transversaux de la direction dont il est proche collaborateur, anime et peut piloter des projets transversaux

Métier	Emploi type et Principales fonctions	Finalités	Conditions d'exercice de l'emploi
C1 - Administration générale	C11. Gestionnaire des services généraux Principales fonctions : <ul style="list-style-type: none"> • Agent administratif • Agent de courrier • Technicien des services généraux • Chargé(e) des services généraux • Chargé(e) du contrôle budgétaire 	<p>Dans le cadre de la mission générale de la caisse et des différentes unités :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) assurer la mise à disposition de moyens matériels et d'assistance permettant aux clients internes d'assumer leurs fonctions et activités qui leur sont propres, et permettre à l'organisation de fonctionner avec fluidité, 2) veiller au juste emploi des moyens logistiques, dans le respect des moyens alloués à la caisse et participer à la réalisation des objectifs de modération des coûts. 	<p>N I : Débutant, en cours d'acquisition de compétences sur poste de travail et reçoit formation</p> <p>N II : Le titulaire réalise certaines des activités courantes de nature administrative de la GA, sur instructions</p> <p>N III : Le titulaire assure plusieurs activités courantes de nature administrative de la GA, en autonomie, est capable d'identifier un dysfonctionnement et de proposer une solution adaptée</p> <p>N IV : Le titulaire maîtrise l'ensemble des activités du domaine, participe aux opérations budgétaires et peut apporter sa contribution à des analyses de coûts, transmission des savoirs</p> <p>N V : Le titulaire maîtrise pleinement sa fonction, il contribue aux analyses de coûts ainsi qu'à la recherche de solutions pour optimiser la gestion de l'organisme, ou peut coordonner et superviser les activités d'une petite équipe</p>
	C12 - Responsable Administration Générale Principales fonctions : <ul style="list-style-type: none"> • responsable de l'administration générale • adjoint au responsable 	<p>Apporter à l'équipe de collaborateurs directs une cohérence et une cohésion dans la réalisation des activités confiées afin d'assurer l'atteinte des objectifs fixés par la Direction en conformité avec les critères de qualité et d'exigence ainsi que dans le cadre de contraintes définies à l'échelon national et par la Direction.</p> <p>Contribuer à la gestion rigoureuse de l'ensemble des moyens de la caisse.</p>	<p>N VI : Le titulaire assure le management d'une équipe, en outre maîtrise pleinement sa fonction, apporte une contribution active à la recherche et la mise en œuvre de solutions visant à optimiser la gestion des moyens de la caisse, est force de proposition</p> <p>N VII : Le titulaire apporte son appui à l'équipe de direction, coordonne l'ensemble des activités relevant de la gestion des moyens, propose les agencements adaptés et en assure un contrôle, participe aux projets stratégiques de la direction et de ce fait anime et pilote les actions s'y rapportant</p> <p>N VIII : Son champ d'activité s'étend sur plusieurs domaines, il est impliqué dans les projets stratégiques et transversaux de la direction dont il est proche collaborateur, anime et peut piloter des projets transversaux</p>

Métier	Emploi type et Principales fonctions	Finalités	Conditions d'exercice de l'emploi
C2 - Assistance Support	C21. Assistant(e) en organisation C21 - Secrétaire / Assistante de Direction Principales fonctions : <ul style="list-style-type: none"> . Secrétaire . Secrétaire de direction . Assistant(e) de direction . Assistant(e) de communication . Chargé(e) de communication . Chargé de documentation . Chargé(e) de statistiques 	Dans le cadre de la mission générale de la caisse et des différentes unités : <ul style="list-style-type: none"> - assurer la mise à disposition de moyens matériels et d'assistance, - mener des actions d'intérêt commun 	<p>N I : Débutant, en cours d'acquisition de compétences sur poste de travail et reçoit formation</p> <p>N II : Le titulaire réalise, sur instructions, des activités simples</p> <p>N III : Le titulaire réalise, de manière autonome et dans les limites de sa délégation, les activités courantes relevant d'une assistance matérielle ou technique : assistance à un responsable, et/ou assistance à la réalisation d'actions d'intérêt commun</p> <p>N IV : Le titulaire maîtrise l'ensemble des activités de son domaine, est force de proposition sur les modalités de l'assistance à mettre en oeuvre, est attentif aux besoins des utilisateurs, peut coordonner les activités d'une petite équipe</p> <p>N V : En outre, organise une assistance effective de nature à apporter un service interne : assistance à un responsable, conception et organisation d'actions d'intérêt commun</p> <p>N VI : En outre, assure le management d'une équipe et/ou,--contribue activement à la réalisation de projets liés au domaine d'activité</p>
	C22 - Attaché(e) de Direction Principales fonctions : <ul style="list-style-type: none"> . Responsable de la conduite de missions transverses . Responsable de la communication/documentation 	Réaliser de manière permanente des projets et des missions de nature stratégique, complexes et d'intérêt commun.	<p>N VI : Le titulaire contribue à la conception et à l'élaboration de projets transversaux ou spécifiques, en assure la mise en oeuvre, pilote et anime les actions prévues avec une vision globale, au sein de la caisse ou en relation avec le réseau des caisses</p> <p>N VII : Le titulaire est en charge d'une ou plusieurs actions d'intérêt général au niveau de la caisse ou du réseau, de manière habituelle ou cumule des activités de tout autre nature en raison de son expertise polyvalente, anime et pilote les plans d'action, contribue au développement de la caisse ou de projets stratégiques pour le compte du réseau des caisses</p> <p>N VIII : Son champ d'activité s'étend sur plusieurs domaines, il est impliqué dans les projets stratégiques et transversaux de la direction dont il est proche collaborateur, anime et peut piloter des projets transversaux</p>

Métier	Emploi type et Principales fonctions	Finalités	Conditions d'exercice de l'emploi
C3 - Comptabilité - Finances	C31 - Chargé(e) de comptabilité et finances Principales fonctions : <ul style="list-style-type: none"> Comptable Chargé(e) de comptabilité Chargé(e) de gestion comptable et financière 	Réaliser, enregistrer et garantir les opérations comptables et financières de la caisse conformément aux textes relatifs à la comptabilité et à l'organisation financière des OSS et du RSI.	<p>N I : Débutant, en cours d'acquisition de compétences sur poste de travail et reçoit formation</p> <p>N II : Le titulaire maîtrise partiellement la fonction comptable : saisie des écritures, opérations comptables simples</p> <p>N III : Le titulaire réalise, de manière autonome et dans les limites de sa délégation, les opérations comptables courantes et saisit les écritures</p> <p>N IV : Le titulaire maîtrise toutes les activités de la fonction comptable, est référent technique lui permettant de coordonner certaines activités d'une petite équipe et/ou d'assurer la transmission des savoirs</p> <p>N V : Le titulaire maîtrise l'ensemble de la fonction (gestion comptable et financière), participe aux travaux préparatoires à la certification des comptes, peut coordonner et superviser les activités d'une petite équipe</p> <p>N VI : Le titulaire est expert dans les domaines comptable et financier, participe à la maîtrise des risques, réalise les travaux préparatoires à la certification des comptes</p>
	C32 - Responsable de la comptabilité et des finances Principales fonctions : <ul style="list-style-type: none"> Responsable de pôle(s) comptable(s) Responsable comptable Responsable du contrôle comptable Adjoint au responsable Fondé de pouvoir 	<p>Apporter à l'équipe de collaborateurs directs une cohérence et une cohésion dans la réalisation des activités confiées afin d'assurer l'atteinte des objectifs fixés par la Direction.</p> <p>Garantir la production de manière fiable de toutes les opérations administratives et financières de la caisse, conformément aux textes relatifs à l'organisation financière et comptable des OSS et du RSI.</p>	<p>N VI : Le titulaire manage une équipe, est expert dans les domaines comptable et financier, supervise la réalisation des opérations comptables et financières, en garantit l'exécution avec les exigences de fiabilité attendues</p> <p>N VII : En outre, participe au pilotage des actions inscrites dans le plan de contrôle partagé, apporte son expertise dans la définition des solutions visant à la maîtrise des risques, contribue aux résultats globaux de l'organisme</p> <p>N VIII : Il est impliqué dans les projets stratégiques et transversaux de l'équipe de direction dont il est proche collaborateur, anime et peut piloter des projets transversaux, son champ d'activité s'étendant au-delà du domaine comptable et financier</p>

Métier	Emploi type et Principales fonctions	Finalités	Conditions d'exercice de l'emploi
C4 - RH et/ou formation	C41 - Gestionnaire des ressources humaines et/ou de la formation Principales fonctions : <ul style="list-style-type: none"> Technicien gestion du personnel et/ou paie Gestionnaire administratif RH Assistant du personnel Chargé(e) du personnel 	<p>Dans le cadre de la stratégie RH de la caisse, gérer les données individuelles et collectives du personnel.</p>	<p>N I : Débutant, en cours d'acquisition de compétences sur poste de travail et reçoit formation</p> <p>N II : Le titulaire réalise les actions courantes de l'administration du personnel</p> <p>N III : Le titulaire gère de manière autonome les dossiers de l'administration du personnel et de la formation</p> <p>N IV : En outre, il est en capacité de produire une information fiable aux salariés et de transférer ses connaissances</p> <p>N V : Le titulaire maîtrise pleinement la fonction et est expert dans son domaine et de ce fait participe à la gestion de dossiers complexes, à la conception du plan de formation</p> <p>N VI : En outre son expertise s'étend à la GRH et il intervient en appui auprès de sa hiérarchie</p>
	C42 - Responsable de la GRH et/ou formation Principales fonctions : <ul style="list-style-type: none"> Responsable RH Adjoint au Responsable 	<p>Apporter à l'équipe de collaborateurs directs une cohérence et une cohésion dans la réalisation des activités confiées afin d'assurer l'atteinte des objectifs fixés par la Direction en conformité avec les critères de qualité et d'exigence ainsi que dans le cadre de contraintes définies à l'échelon national et par la Direction</p> <p>Contribuer au développement des ressources RH de la caisse</p>	<p>N VI : Le titulaire assure le management d'une équipe, maîtrise pleinement sa fonction, et/ou il est expert dans son domaine, participe à la mise en oeuvre de la politique RH de la caisse</p> <p>N VII : Le titulaire maîtrise la fonction dans toutes ses composantes, et met en oeuvre la politique RH de la caisse</p> <p>N VIII : Son champ d'activité s'étend sur plusieurs domaines, il est impliqué dans les projets stratégiques et transversaux de la direction dont il est proche collaborateur, anime et peut piloter des projets transversaux</p>

Métier	Emploi type et Principales fonctions	Finalités	Conditions d'exercice de l'emploi
C5 - Informatique Régionale	C51- Gestionnaire Informatique régionale Principales fonctions : . Assistant utilisateur. . Expert support	Dans le cadre de la continuité de service et de la qualité du SI, contribuer et garantir, au travers d'opérations de maintenance de 1er niveau à la disponibilité de l'outil informatique aux utilisateurs en caisse, par la résolution des incidents.	<p>N I : Débutant, en cours d'acquisition de compétences sur poste de travail et reçoit formation</p> <p>N II : Le titulaire assure une assistance de 1er niveau : enregistre, préqualifie et oriente vers la ressource appropriée les incidents et demandes d'intervention, réalise, sur instructions, les opérations simples d'installation et de maintenance (matériel, logiciels)</p> <p>N III : Le titulaire assure une assistance de 1er niveau : il est en capacité de faire un diagnostic pertinent, d'identifier un dysfonctionnement et de proposer une solution ; réalise les opérations simples d'installation et de maintenance (matériel, logiciels)</p> <p>N IV : Le titulaire détient une expertise qui lui permet d'assurer le 1er niveau de maintenance des logiciels et matériels, de manière autonome</p> <p>N V : Le titulaire assure de manière autonome les principales activités de maintenance du SI national, en outre il apporte des solutions dans les situations simples ou cherche l'appui de la caisse nationale pour les cas complexes</p>
	C52 - Responsable technique support Principales fonctions : . Responsable informatique régional . Adjoint au Responsable	Dans le cadre de la continuité de service et de la qualité du SI : <ul style="list-style-type: none"> - contribuer à la disponibilité de l'outil informatique aux utilisateurs en caisse en assurant le relais opérationnel entre la caisse et la caisse nationale, - apporter aux utilisateurs et à la direction conseil et information techniques sur les outils et équipements. 	<p>N VI : Son expertise lui permet d'apporter un avis expert auprès des utilisateurs sur les évolutions techniques ; il participe aux actions de maintenance au sein de la caisse et les supervise</p> <p>N VII : Son expertise lui permet d'apporter un conseil avisé auprès de la direction sur les choix stratégiques opérés par la caisse nationale et leur mise en oeuvre localement en vue de répondre aux exigences d'efficacité ; il participe aux actions de maintenance au sein de la caisse et les supervise,</p> <p>N VIII : Son champ d'activité s'étend sur plusieurs domaines, il est impliqué dans les projets stratégiques et transversaux de la direction dont il est proche collaborateur, anime et peut piloter des projets transversaux</p>

Métier	Emploi type et principales fonctions	Finalités	Conditions d'exercice de l'emploi
D1 - Gestion des Systèmes d'Information	D11 - Technicien support Principales fonctions : - Technicien support - Technicien logistique	Dans le cadre de la continuité de service et de la qualité du SI, contribuer, au travers d'opérations de maintenance de 1er niveau, à la résolution des incidents.	<p>N I : Le titulaire, débutant, est en cours d'acquisition de compétences.</p> <p>N II : Le titulaire enregistre, préqualifie et oriente vers la ressource appropriée les incidents et demandes d'intervention, réalise sur instructions les opérations simples d'installation et de maintenance (matériel, logiciels).</p> <p>N III : Le titulaire est autonome dans son poste ; il est en capacité de faire un diagnostic pertinent, d'identifier le dysfonctionnement et peut proposer une solution ; il réalise les opérations simples d'installation et de maintenance (matériel, logiciels).</p> <p>N IV : Le titulaire détient une expertise qui lui permet d'assurer le 1er niveau de maintenance des logiciels et des matériels.</p>
	D12 - Chargé(e) d'affaires Internes Principales fonctions : - Responsable Informatique Régional - Responsable support et assistance utilisateurs - Expert support et assistance utilisateurs	Dans le cadre de la continuité de service et de la qualité du SI, assurer le relais opérationnel entre la DSI et ses utilisateurs, services des sites RSI ou services de la Caisse Nationale dans le cadre des dysfonctionnements, de propositions d'amélioration et évolutions du système d'information.	<p>N IV : Le titulaire, en caisse et en fonction de la taille de celle-ci, assure de manière autonome les principales activités de maintenance du SI et apporte une assistance de 1er niveau aux utilisateurs.</p> <p>N V : Le titulaire, en caisse et en fonction de la taille de celle-ci, assure de manière autonome les principales activités de maintenance du SI, apporte des solutions dans les situations simples ou cherche l'appui de la caisse nationale pour les cas complexes.</p> <p>N VI : Le titulaire, en caisse, détient une expertise qui lui permet d'apporter un avis expert auprès de la direction et des utilisateurs sur les évolutions techniques (matériels, logiciels, applicatifs) et leurs incidences ; en caisse nationale, il participe à l'animation du réseau des correspondants sur des thèmes ciblés.</p> <p>N VII : Son expertise lui permet de participer à des groupes nationaux traitant de l'évolution du SI et de préconiser des améliorations.</p>
	D13 - Pilote d'exploitation Principales fonctions : - Pilote d'exploitation - Technicien d'exploitation - Technicien Editique	Assurer la surveillance de l'ensemble des ressources informatiques et leur gestion opérationnelle, en garantissant le niveau et les engagements de service ainsi que la qualité et la fiabilité des traitements conformément au plan d'assurance qualité et sécurité.	<p>N III : Le titulaire assure, dans le cadre de la délégation, certains travaux de production et d'exploitation</p> <p>N IV : Le titulaire assure les travaux de production et d'exploitation en toute autonomie</p> <p>N V : Le titulaire assure les travaux de production et d'exploitation en toute autonomie, supervise la production et est garant de la fiabilité des traitements</p> <p>N VI : Le titulaire pilote une petite équipe de production, assure la supervision et la fiabilité des traitements, gère la gestion des changements.</p>

Métier	Emploi type et principales fonctions	Finalités	Conditions d'exercice de l'emploi
D1 - Gestion des Systèmes d'Information (suite)	D14 - Intégrateur d'exploitation Principales fonctions : <ul style="list-style-type: none"> . Intégrateur d'exploitation . Coordinateur d'activité d'exploitation 	Dans le cadre des évolutions du SI au travers de la mise en exploitation de nouvelles applications ou de nouvelles versions de ces applications, contribuer à l'intégration de la solution logicielle livrée dans les environnements de recette, pré-production ou production.	<p>N V : Le titulaire assure une grande partie des actions d'intégration.</p> <p>N VI : Le titulaire maîtrise tous les aspects de la fonction et est autonome. Il peut accompagner un projet en tant que spécialiste de la production et encadrer une petite équipe.</p> <p>N VII : Le titulaire dispose d'un niveau de technicité important et d'une large autonomie. Il peut encadrer une équipe, assurer la gestion des changements et mettre en œuvre le plan d'assurance qualité d'une mise en production.</p>
	D15 - Analyste-Développeur Principales fonctions : <ul style="list-style-type: none"> . Développeur . Analyste-concepteur . Intégrateur de développement . Expert fonctionnel 	Dans le cadre de l'évolution du SI, contribuer, dans le respect des normes et procédures, à la mise en œuvre opérationnelle des améliorations attendues. Il analyse, paramètre et code les composants logiciels applicatifs ainsi que les évolutions souhaitées.	<p>N IV : Le titulaire assure la réalisation, l'assemblage et les tests des composants logiciels définis dans les spécifications fonctionnelles émises.</p> <p>N V : Le titulaire gère tous les aspects de la fonction et est autonome. Il assure l'analyse et le développement des composants sur la base des spécifications fonctionnelles émises.</p> <p>N VI : Le titulaire dispose d'un niveau de technicité important et d'une large autonomie. Il peut encadrer une petite équipe de réalisation.</p> <p>N VII : Le titulaire dispose d'un niveau de technicité très important et d'une très large autonomie. Il peut encadrer une équipe d'analyse et de développement de domaines applicatifs importants.</p>
	D16 - Expert technique Principales fonctions : <ul style="list-style-type: none"> . Expert systèmes, réseau SGBD . Expert méthode, outils, planification . Architecte technique, applicatif, fonctionnel . Administrateur de données . Expert Bureau d'études logistiques . Expert Qualification logicielle . Intégrateur d'application . Expert Sécurité . Coordinateur d'activités techniques . Délégué Qualité 	Dans le cadre de l'évolution du SI, apporter conseil, assistance, information et alerte sur tout ou partie d'un projet relevant de son domaine d'expertise. Assurer la qualification technique des systèmes et la veille technologique.	<p>N VI : Le titulaire intervient sur une technologie ou un domaine particulier.</p> <p>N VII : Le titulaire maîtrise plusieurs domaines techniques pointus.</p> <p>N VIII : Le titulaire dispose d'une expertise très importante et d'une très large autonomie. Il peut encadrer une équipe importante et est autonome dans la gestion de la relation avec les acteurs.</p>

Métier	Emploi type et principales fonctions	Finalités	Conditions d'exercice de l'emploi
D1 - Gestion des Systèmes d'Information (suite)	D17 - Chef de projet Principales fonctions : <ul style="list-style-type: none"> • Chef de projet MOE • Assistant Maîtrise d'œuvre • Directeur de programme, de projet • Chargé d'études MOE 	Il est responsable sur le terrain de l'obtention, à la fin du projet, d'un résultat optimal et conforme au référentiel établi par le maître d'ouvrage au point de vue qualité, performances, coût et délai.	N VII : Le titulaire a les connaissances techniques et le profil requis pour piloter des projets de complexité moyenne. N VIII : Le titulaire assimile tous les aspects de la fonction, encadre des équipes projet de taille moyenne ou des projets couvrant plusieurs domaines métier. N IX : Le titulaire dispose d'un niveau de technicité important et d'une très large autonomie. Il encadre une équipe importante autour d'un projet ou programme et est autonome dans la gestion de la relation à une maîtrise d'ouvrage.
	D18 - Expert MOAD Principales fonctions : <ul style="list-style-type: none"> • Expert fonctionnel MOAD • Expert Validation Nationale 	<ul style="list-style-type: none"> • Représenter les utilisateurs du système d'information et la maîtrise d'ouvrage dans la gestion et l'évolution du système d'information. • Participer à la définition des exigences, à la validation nationale et la conduite du changement. 	N V : Le titulaire assure un ensemble d'activités de la fonction sur un domaine métier. N VI : Le titulaire assure toutes les activités de la fonction sur un domaine métier. N VII : Le titulaire assure tous les aspects de la fonction et est autonome. Il peut encadrer une équipe de taille moyenne de conception ou recette. N VIII : Le titulaire dispose d'un niveau de technicité important et d'une très large autonomie. Il peut encadrer une équipe dans le cadre d'un projet, programme, ou dans la gestion d'un domaine applicatif métier. Il peut être amené à secondar le responsable de l'entité le cas échéant.
	D19 - Responsable d'unité informatique Principales fonctions : <ul style="list-style-type: none"> • Responsable de domaine • Responsable de pôle • Responsable de secteur 	<ul style="list-style-type: none"> • Assurer la responsabilité hiérarchique d'une entité informatique composée de moyens en ressources humaines et matérielles nécessitant un pilotage et une utilisation efficiente et rationnelle. • Assurer la veille technologique et le suivi de l'évolution du personnel. 	N VII : Le titulaire a les connaissances techniques et le profil requis pour encadrer une équipe de taille moyenne. N VIII : Le titulaire assimile tous les aspects de la fonction et encadre une équipe de taille moyenne. N IX : Le titulaire dispose d'un niveau de technicité important et d'une très large autonomie. Il encadre une ou plusieurs équipes importantes.

Métier	Emploi type	Champs d'expertise	Finalités	Conditions d'exercice de l'emploi
D2 - Missions nationales expertes et pilotage du réseau	<p>D21 - Expert</p> <p>Principales fonctions :</p> <ul style="list-style-type: none"> - chargé(e) d'études - responsable de projet 	<ul style="list-style-type: none"> . Affaires Juridiques . Budget et contrôle de gestion . Communication . Comptabilité / Finances . Contrôle / Inspection / Audit . Direction SICC . Etudes actuarielles . Gestion des moyens . Gestion des placements . Information / Documentation . Médical . MOA . Organisation / Méthode / Qualité . Politique publique : . recouvrement, retraite, santé . Ressources Humaines / Formation . Statistiques et prévisions 	<p>1) Contribuer :</p> <ul style="list-style-type: none"> - à la définition des orientations du régime et à leur mise en œuvre en proposant des outils, des méthodes, des moyens pour assurer leur opérationnalité par les caisses, en relation avec les caisses et/ou les partenaires, 	<p>N V :</p> <p>Dans le cadre de la mise en œuvre des projets et chantiers nationaux, apporte une contribution technique et/ou experte :</p> <ul style="list-style-type: none"> - en participant à des études, - en mettant en œuvre ou en testant des solutions opérationnelles <p>N VI :</p> <p>Possède une expertise identifiée, est une ressource nécessaire à la conception et la réalisation de chantiers, projets et études nationaux, anime et coordonne les activités d'une équipe de travail.</p>
	<p>D22 - Responsable</p> <p>Principales fonctions :</p> <ul style="list-style-type: none"> - responsable d'unité - responsable SICC 		<p>2) Assurer des missions et activités de gestion du régime</p>	<p>N VII :</p> <p>Dans le cadre de la mise en œuvre des projets et chantiers nationaux, conduit un ensemble de missions et projets soutenant un objectif général ou une politique, est responsable d'équipe et/ou est responsable du pilotage d'un projet, propose des solutions qui engagent le régime.</p> <p>N VIII :</p> <p>Dans le cadre de la mise en œuvre des projets et chantiers nationaux, assure la direction et le management de missions/projets stratégiques et/ou apporte son expertise, sa contribution est déterminante d'un point de vue stratégique.</p> <p>N IX :</p> <p>Assure le management de projets stratégiques, contribue à la définition de politiques générales et en assure la mise en œuvre, peut piloter des équipes pluridisciplinaires, possède une expertise déterminante pour la stratégie du régime.</p>