

**Convention collective nationale**

**IDCC : 218. – ORGANISMES  
DE SÉCURITÉ SOCIALE  
(8 février 1957)**

---

**ACCORD DU 2 JUIN 2015**

RELATIF À L'ACCOMPAGNEMENT DES PERSONNELS DANS LE CADRE  
DE LA TRANSFORMATION DE LA DIRECTION DES SYSTÈMES D'INFORMATION

NOR : ASET1550654M

IDCC : 218

**PRÉAMBULE**

La loi n° 2014-1554 du 22 décembre 2014 de financement de la sécurité sociale pour 2015 est venue acter, dans son article 89, la dissolution des centres informatiques (CNEDI, CERTI et service commun des CAF de la région parisienne) et le transfert des activités de ces centres à la caisse nationale des allocations familiales à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2015.

Cette transformation se fera en maintenant tous les sites et en assurant une répartition des missions et des personnels sur l'ensemble des implantations.

Elle constitue pour les salariés une évolution importante de leur cadre de travail et/ou de leurs activités qui doit être accompagnée.

Elle implique d'organiser le rattachement des centres de ressources et des centres d'éditique précédemment inclus dans les CERTI.

Les partenaires sociaux rappellent que les dispositions du protocole d'accord du 30 décembre 2013 relatif aux garanties conventionnelles apportées dans le cadre de l'évolution des réseaux leur sont applicables. Néanmoins, ils ont souhaité rappeler les garanties essentielles apportées aux salariés et renforcer les dispositions relatives au dialogue social pour garantir la qualité de l'information et des échanges dans la conduite du changement et assurer la transparence de la démarche.

Par ailleurs, les salariés continueront à bénéficier des dispositions en vigueur dans leur organisme d'origine, s'agissant notamment de la gestion des horaires individualisés et de l'aménagement du temps de travail, pendant une période maximale de 15 mois à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2015. Pendant cette période, les accords de l'organisme d'accueil (CNAF ou CAF) deviennent également applicables aux salariés dont le contrat de travail a été transféré. Ainsi, pendant une période de 15 mois, ces salariés peuvent relever de plusieurs accords et bénéficient des dispositions les plus favorables issues de leur comparaison. Il appartiendra aux acteurs de l'organisme d'accueil (CNAF ou CAF) de renégocier les nouveaux accords.

TITRE I<sup>ER</sup>  
**CHAMP D'APPLICATION**

**Article 1<sup>er</sup>**

*Personnels concernés*

Le présent accord s'applique aux salariés des centres régionaux de traitement de l'informatique, du service commun des caisses d'allocations familiales de la région parisienne et des centres nationaux d'études et de développement informatique de la branche famille du régime général amenés à changer d'employeur à la suite de la disparition de ces structures au 1<sup>er</sup> juillet 2015, aux salariés de la DSI de l'établissement public, ainsi qu'aux salariés des centres visés aux points 3 et 4 de l'annexe I dont le contrat de travail est par ailleurs transféré à une CAF.

**Article 2**

*Garanties*

Il est garanti à l'ensemble des salariés entrant dans le champ d'application du présent accord que, dans le cadre de la transformation de la DSI, aucun licenciement économique individuel n'interviendra et que toute mobilité dans le cadre du projet de transformation s'opérera sur la base du volontariat. De ce fait, toutes les clauses de mobilité attachées au contrat de travail ne sont pas applicables à cette occasion.

TITRE II  
**INTÉGRATION DES SALARIÉS À LA SUITE DU TRANSFERT  
DE LEUR CONTRAT DE TRAVAIL**

**Article 3**

*Processus d'affectation des salariés*

Il y a lieu de distinguer l'affectation des salariés au 1<sup>er</sup> juillet 2015 de l'affectation à terme dans le cadre de la mise en œuvre de la transformation de la direction des systèmes d'information.

3.1. Affectation des salariés

3.1.1. Affectation des personnels à la CNAF au 1<sup>er</sup> juillet 2015

Au 1<sup>er</sup> juillet 2015, l'organisation de la direction des systèmes d'information évolue.

A cette date, chaque agent est affecté à une nouvelle direction ou mission.

Ces nouvelles affectations permettent de préserver la continuité d'activité de la direction des systèmes d'information. L'affectation individuelle au 1<sup>er</sup> juillet est notifiée à l'issue du processus d'information-consultation des instances représentatives concernées.

3.1.2. Affectation au 1<sup>er</sup> juillet 2015 des personnels des centres de ressources  
et des centres d'édition relevant actuellement d'un CERTI

Les salariés des centres de ressources et des centres d'édition dont le contrat de travail est transféré à une CAF y sont affectés sans changement d'emploi, de nature d'activité et de site.

3.1.3. Affectation des personnels dans le cadre de la mise en œuvre de la transformation

Le processus d'affectation est réalisé à un rythme pluriannuel jusqu'au 31 décembre 2017.

Pour les agents qui conservent leur emploi actuel, l'affectation dont ils ont fait l'objet n'est pas modifiée.

Pour les autres, la mise en œuvre de la transformation entraîne une évolution de leur emploi au sein d'un même domaine ou vers un domaine différent.

A ce titre, une mission appelée « transformation de la DSI » est mise en place au 1<sup>er</sup> juillet 2015. Elle accompagne la gestion des mobilités et la conduite du changement que chaque direction, sur son périmètre, devra mettre en œuvre.

Cette mission travaille, par ailleurs, en étroite coopération avec le secrétariat général et l'agence comptable pour coordonner les actions et le sens du changement sur l'ensemble du périmètre de la CNAF au 1<sup>er</sup> juillet.

Les agents concernés bénéficient obligatoirement de l'entretien d'information et d'orientation.

Ils peuvent, sur leur demande, se faire accompagner par un représentant du personnel.

En effet, conformément au protocole d'accord du 30 décembre 2013 relatif aux garanties conventionnelles apportées dans le cadre de l'évolution des réseaux, quand une évolution ou reconversion doit être envisagée, le salarié est informé précisément des incidences des changements mis en œuvre par rapport à son activité professionnelle au cours d'un entretien à partir du 1<sup>er</sup> juillet 2015.

Au cours de cet entretien réalisé par un représentant de la mission « transformation intégrée à la DSI », sont évoqués les différentes opportunités d'évolution et les enjeux d'évolution de compétence associés.

Une information complète est délivrée sur les possibilités d'évolution professionnelle au sein de la CNAF ou dans d'autres organismes, quelle que soit leur branche de législation.

A cet effet, des contacts sont établis avec les organismes géographiquement proches du lieu de travail du salarié.

Les souhaits d'évolution ou de reconversion professionnelles formulés par le salarié sont recensés par les managers du salarié et centralisés auprès de la mission « transformation de la DSI ». Ils sont étudiés prioritairement.

Le projet d'organisation a été défini afin de préserver l'emploi localement. Les affectations sur les postes disponibles doivent donc tenir compte de cette logique. Néanmoins, les souhaits de mobilité géographique qui pourraient être exprimés par les agents font l'objet d'une étude et d'un échange avec l'employeur.

A la suite de l'entretien d'information et d'orientation, une proposition écrite est transmise à l'agent concerné assortie d'un délai de réponse de 1 mois. En cas de réponse négative par l'agent, comme le prévoit le protocole d'accord de décembre 2013, de nouvelles possibilités d'évolution seront recherchées avec l'employeur, jusqu'à ce qu'une solution puisse être trouvée à mêmes niveaux de qualification et de rémunération.

En tout état de cause, le refus du salarié ne peut conduire à son licenciement économique individuel.

Après trois propositions d'évolution professionnelle qui n'ont pu aboutir, un accompagnement RH, qui peut notamment comporter un bilan professionnel ou un bilan de compétences, est obligatoirement proposé à l'intéressé, qui peut cependant le refuser.

Durant cette période, les candidatures aux postes vacants au sein de l'ensemble des directions de la CNAF, émanant des personnels entrant dans le champ d'application de l'accord, sont systématiquement étudiées en priorité. En conséquence, tout salarié relevant de ces dispositions qui fait acte de candidature bénéficie automatiquement d'un entretien.

Le processus d'affectation est précisément décrit et présenté dans le cadre des instances de concertation et de consultation prévues au titre III du présent protocole.

### 3.2. Entretien d'information et d'orientation et entretien professionnel

L'entretien d'information et d'orientation, prévu à l'article 3.1.3, est l'occasion de réaliser l'entretien professionnel, prévu à l'article L. 6315-1 du code du travail.

Dans ces conditions, l'entretien d'information et d'orientation vaut entretien professionnel au sens de la loi du 5 mars 2014.

## Article 4

### *Mesures d'accompagnement individuel*

#### 4.1. Mesures d'accompagnement personnalisé à la prise de fonctions

En cas de mobilité fonctionnelle, le salarié concerné bénéficie, sur son temps de travail, de la formation initiale ou de la formation complémentaire nécessaires à la tenue du nouvel emploi.

L'employeur engage alors tous les moyens budgétaires nécessaires à la formation du salarié, le cas échéant avec une dotation spécifique complémentaire au plan de formation continue initial.

S'il est avéré que le projet professionnel du salarié coïncide, dans le cadre d'une mobilité inter-organismes, avec les besoins de l'organisme sollicité, les organismes concernés s'entendent sur les modalités de formation à dispenser.

A tout moment, le salarié peut demander le bénéfice d'un bilan professionnel ou d'un bilan de compétences destiné à rechercher les actions de formation complémentaires qui s'avèreraient nécessaires.

Par ailleurs, il est proposé au salarié une formation et un accompagnement aux techniques d'élaboration du CV, de la lettre de motivation et aux entretiens de recrutement.

Enfin, les partenaires sociaux représentatifs au plan national, en lien avec la CPNEFP, engageront les démarches nécessaires auprès de l'OPCA pour faciliter l'obtention d'un cofinancement des congés individuels de formation de longue durée pour les salariés bénéficiant des dispositions du présent accord et porteurs d'un projet professionnel.

#### 4.2. Maintien du niveau de qualification et de la rémunération en cas de changement d'emploi

Le niveau de qualification et la rémunération des salariés dont l'emploi n'est pas modifié sont maintenus.

Le salarié qui change d'emploi bénéficie, en tout état de cause, du maintien de son niveau de qualification et de sa rémunération.

Le montant de la rémunération visée ci-dessus tient compte du coefficient de qualification, des points d'expérience, des points de compétences, ainsi que de l'ensemble des primes et indemnités dont le salarié bénéficie à raison de son précédent emploi.

Cette garantie de maintien de la rémunération est assurée à l'aide d'une prime exprimée en points, résorbable en cas de promotion.

Cette prime entre dans la base de calcul de l'ancien salaire dans le cadre de l'application de la règle des 105 % prévue à l'article 33 de la convention collective.

Le salarié qui change d'emploi doit pouvoir conserver son affiliation au même régime de retraite qu'auparavant.

Enfin, ce changement ne doit pas remettre en cause les possibilités d'évolution professionnelle ultérieures.

## Article 5

### *Mobilité fonctionnelle des salariés relevant de la convention collective nationale de travail du 8 février 1957*

Dans le cadre de la transformation de la DSI de la branche famille, la mobilité fonctionnelle s'entend par un changement d'emploi générique ou par un changement de famille professionnelle, par référence à la nomenclature des emplois UCANSS.

Dans le cadre des situations visées à l'article 1<sup>er</sup>, le salarié qui accepte une mobilité fonctionnelle bénéficie d'une prime dont le montant correspond à :

- 1 demi-mois du salaire brut normal de l'emploi précédent en cas de changement d'emploi générique ;
- 1 mois du salaire brut normal de l'emploi précédent en cas de changement de famille professionnelle.

Cette prime est versée en une fois lors de sa prise de fonctions.

Cet accompagnement de la mobilité fonctionnelle ne se cumule pas avec celui de la mobilité géographique, l'accompagnement le plus favorable s'appliquant.

Pour information, la liste des emplois génériques de la famille professionnelle « Gestion des systèmes d'information » figure à l'annexe II du présent accord.

## Article 6

### *Mobilité géographique*

Pour l'application du présent article, la mobilité s'entend d'un changement significatif du lieu de travail.

Le changement significatif s'entend d'une augmentation du temps de trajet d'au moins 30 minutes aller-retour entre le domicile et le nouveau lieu habituel de travail du salarié. L'augmentation de ce temps de trajet est appréciée sur une base objective.

#### 6.1. Volontariat

Dans le cadre des situations visées au paragraphe précédent, la mobilité s'opère sur la base du volontariat.

Tout salarié concerné peut inscrire dans la Bourse des emplois gérée par l'UCANSS ses souhaits de mobilité.

Dans l'hypothèse où les possibilités d'évolution professionnelle telles qu'énumérées à l'article 3 s'avèrent inexistantes, et sous réserve de l'acceptation du salarié concerné, l'employeur peut prendre contact avec d'autres organismes, quelle que soit la branche de législation, du bassin d'emplois concerné.

#### 6.2. Entretien avec l'organisme d'embauche lors d'une mutation

Afin de faciliter la démarche des salariés désireux d'obtenir une mutation, il est convenu que les intéressés, quand ils font acte de candidature à un poste déclaré vacant, bénéficient automatiquement d'un entretien au niveau de l'organisme appelant.

#### 6.3. Aides à la mobilité

En cas de mobilité acceptée dans le cadre du présent article, le salarié concerné bénéficie d'une prime d'un montant égal à 2 mois de la rémunération brute normale de son ancien emploi. Elle est versée par l'organisme preneur dès la prise de fonctions.

En outre, les salariés :

- dont le nouveau lieu de travail est distant d'au moins 35 km du domicile ;

- ou dont le nouveau lieu de travail induit une augmentation du temps de trajet aller-retour, appréciée sur une base objective (site internet de simulation de kilométrage routier), entre le domicile et le lieu habituel de travail d'au moins 1 heure, bénéficient des dispositions qui suivent :

#### Mobilité entraînant un changement de domicile

Le montant de la prime visée ci-dessus est porté à 3 mois de la rémunération brute normale du nouvel emploi.

Un crédit de 5 jours ouvrés de congés exceptionnels rémunérés. Ce congé, qui peut être fractionné, est à prendre dans les 2 mois précédant ou suivant la réalisation effective de la mobilité.

Le remboursement des frais liés à la recherche d'un logement, soit une prise en charge, dans le cadre des dispositions conventionnelles en vigueur, des frais inhérents au voyage de reconnaissance (transport, hôtel, repas, dans la limite de trois nuitées maximum) pour le salarié et son conjoint ou situation assimilée, ainsi que pour ses enfants à charge. Les frais d'agence afférents à la location ou à l'achat de la nouvelle résidence sont pris en charge par le nouvel organisme employeur sur présentation de facture, à concurrence d'un montant maximal de 1 500 €.

L'aide de l'organisme d'accueil dans la recherche d'un logement, notamment dans le cadre de sa politique de contribution à l'effort de construction employeur.

Le remboursement pour le salarié et sa famille (conjoint ou situation assimilée et enfants à charge) des frais de transport sur la base des dispositions conventionnelles en vigueur.

La prise en charge intégrale des frais de déménagement avec présentation préalable au remboursement de trois devis à l'organisme preneur, qui notifie par écrit au salarié concerné son accord sur le devis le plus économique, le remboursement s'effectuant sur présentation d'une facture détaillée et acquittée.

Les facilités nécessaires à l'insertion professionnelle du conjoint (ou assimilé) dans la zone géographique d'accueil. A cet effet, si le conjoint (ou assimilé) est salarié de l'institution, les caisses nationales étudient, avec le concours des organismes de la région considérée, toutes les possibilités de reclassement dans un poste d'un niveau équivalent ; si le conjoint (ou assimilé) n'est pas salarié de l'institution, les possibilités d'emploi existant au sein ou à l'extérieur de l'institution, dans la région concernée, sont explorées et il est mis à la disposition du conjoint (ou assimilé) une assistance à la recherche d'un emploi.

Ces avantages sont également accordés, dès lors qu'il remplit les conditions, au salarié ayant bénéficié de l'indemnité de double résidence visée ci-dessous, quand il procède à son déménagement dans le cadre de sa mobilité.

#### Mobilité entraînant une double résidence

Le salarié qui est contraint à une double résidence bénéficie d'une indemnité.

Le montant journalier de cette indemnité correspond, pendant 3 mois, à celui de l'indemnité conventionnelle qui est servie pour les déplacements entraînant un découcher, majoré de celui d'une indemnité correspondant à un déplacement obligeant à prendre un repas à l'extérieur.

A l'issue de ces 3 mois, le salarié qui remplit toujours les conditions bénéficie du remboursement de ses frais supplémentaires d'hébergement liés à sa double résidence, dûment justifiés, dans la limite de 800 € mensuels, pendant 15 mois.

Ce montant est revalorisé au 1<sup>er</sup> janvier de chaque année en fonction du taux d'évolution annuelle constaté de l'indice INSEE « Hôtellerie y compris pension » ou de tout indice qui viendrait à s'y substituer, publié au bulletin mensuel de statistique.

Il bénéficie en outre, en métropole, du remboursement de ses frais de déplacement, sur la base des tarifs conventionnels, à raison d'un transport aller-retour hebdomadaire entre ses lieux de résidence, et ce pendant une durée de 18 mois.

Mobilité n'entraînant ni changement de domicile, ni double résidence

Dans ce cas, le salarié bénéficie du remboursement, à la charge de l'employeur, soit d'un abonnement à un mode de transport en commun correspondant au trajet entre son domicile et son nouveau lieu de travail, soit du remboursement des frais engagés sur la base du montant des indemnités kilométriques visées aux articles 6 des protocoles d'accord du 26 juin 1990 et du 11 mars 1991 relatifs aux frais de déplacement.

Cette prise en charge est assurée, tant que le salarié remplit les conditions définies ci-dessus, pendant une durée qui ne peut excéder 18 mois à compter de la date de prise des nouvelles fonctions.

## **Article 7**

### *Management à distance*

Dans le cadre de la transformation de la DSI, un plus grand nombre de salariés peut être amené à travailler sous le pilotage d'un responsable présent sur un autre site. Dans ce cas, un accompagnement spécifique en formation est mis en place à leur attention ainsi qu'à celle de leurs managers.

## **Article 8**

### *Aide au travail à temps partiel*

Dans le cas où des salariés entrant dans le champ d'application du présent accord, âgés d'au moins 57 ans à la date d'effectivité de l'une des situations visées à l'article 1<sup>er</sup>, souhaitent bénéficier d'une autorisation de travail à temps partiel, quelle que soit la durée hebdomadaire de travail, les cotisations patronales et salariales d'assurance vieillesse, y compris de retraite complémentaire, sont calculées sur la base d'un salaire à temps plein jusqu'au départ à la retraite.

Les cotisations patronales ainsi que la part de cotisations salariales correspondant au différentiel entre le montant des cotisations calculées sur la base d'un travail à temps plein et celles calculées sur la base du travail à temps partiel sont prises en charge par l'employeur.

## **Article 9**

### *Congé de fin de carrière*

Le congé de fin de carrière, visé par l'article 3.2 du protocole d'accord du 1<sup>er</sup> mars 2004 relatif à la mise en place d'un compte épargne-temps dans les organismes de sécurité sociale, est, dans le cadre des situations visées à l'article 1<sup>er</sup> du présent accord, ouvert aux salariés âgés de 55 ans et plus.

Pour les intéressés, le nombre de jours épargnés au titre de l'allocation vacances, de la gratification annuelle et de l'indemnité de départ à la retraite ne peut pas dépasser un plafond de 12 mois au total, à la date du début du congé de fin de carrière.

La durée du congé de fin de carrière correspond au solde des jours épargnés dans le compte épargne-temps, dans la limite des dispositions légales.

## **Article 10**

### *Mobilité externe*

#### 10.1. Bilan de compétences et congé pour validation des acquis de l'expérience

Le salarié souhaitant développer un projet professionnel bénéficie de plein droit, sur sa demande, d'un bilan de compétences.



S'il désire s'engager dans une démarche de validation des acquis de l'expérience, il bénéficie d'un accompagnement de l'employeur, qui lui donne toutes les facilités nécessaires à la constitution du dossier.

Les frais inhérents à ces actions ne sont pas à la charge du salarié.

#### 10.2. Création ou reprise d'entreprise

Le salarié porteur d'un projet de création ou de reprise d'entreprise peut bénéficier d'un congé ou d'une période de travail à temps partiel, conformément à la législation en vigueur.

Toutefois, par dérogation aux dispositions du code du travail, ce congé est ouvert au salarié sans condition d'ancienneté et sans qu'il soit possible de lui opposer un refus fondé sur une précédente demande de création ou de reprise d'entreprise intervenue dans les 3 ans précédents.

Le congé ou la demande de travail à temps partiel sont de droit.

#### 10.3. Position de détachement

Nonobstant les dispositions de l'article 40 de la convention collective du 8 février 1957, les personnels visés par le présent accord obtiennent, sur leur demande, leur détachement dans un des organismes visés à l'article R. 111-1 du code de la sécurité sociale ou dans un emploi relevant d'une institution visée aux titres II, III et IV du livre IX du code de la sécurité sociale ou dans un emploi relevant d'une administration publique ou d'une collectivité publique territoriale, dans un organisme chargé d'une mission de service public ou relevant du code de la mutualité, dans une organisation internationale, dans un organisme social d'un territoire d'outre-mer ou d'un pays étranger, dans une entreprise publique ou privée.

La durée de la période de détachement est au maximum de 2 ans.

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

Durant la période de détachement, les dispositions de la convention collective ne sont pas applicables aux salariés en position de détachement, sauf celles relatives au régime de prévoyance et aux avantages accordés aux membres de la famille d'un agent décédé.

### TITRE III

## DIALOGUE SOCIAL ET INFORMATION DES SALARIÉS

### Article 11

#### *Dialogue social*

Les instances représentatives du personnel concernées sont régulièrement informées et consultées sur l'état d'avancement du processus de transformation, notamment s'agissant des affectations, conformément aux textes en vigueur relatifs à leurs attributions.

### Article 12

#### *Information des salariés*

La CNAF s'engage à porter à la connaissance des salariés, par tous moyens adaptés, l'intégralité des dispositions du présent accord. La lettre de transformation de la DSI est l'un des vecteurs d'information utilisés.



## TITRE IV

### DISPOSITIONS DIVERSES

#### Article 13

##### *Articulation avec les dispositions conventionnelles existantes*

Les dispositions du présent accord ne se cumulent pas avec les avantages de même nature contenus dans d'autres textes conventionnels, notamment le protocole d'accord du 30 décembre 2013 relatif aux garanties conventionnelles apportées dans le cadre de l'évolution des réseaux.

En cas de dispositions portant sur le même objet, la disposition la plus favorable au salarié s'applique.

#### Article 14

##### *Mise en place d'un suivi des mobilités et bilan semestriel au plan national*

La CNAF se dote d'un suivi spécifique des mobilités réalisées dans le cadre du présent accord.

Un bilan de ces mobilités est transmis semestriellement aux partenaires sociaux dans le cadre de l'INC.

La CNAF est chargée d'examiner les difficultés pouvant être rencontrées par des salariés dans le cadre de la mise en œuvre du présent accord.

Elle peut être saisie directement par les salariés concernés ou par leurs représentants, selon des modalités qu'elle leur communiquera dès l'entrée en vigueur du présent accord.

#### Article 15

##### *Durée et caractère impératif de l'accord*

Le présent accord est conclu à durée déterminée jusqu'au 31 décembre 2017, date à laquelle il cessera de produire ses effets.

L'UCANSS et les organisations syndicales nationales se rencontreront, avant la fin du premier semestre 2017, pour décider d'une éventuelle reconduction et adaptation de l'accord au-delà de son terme.

Le présent accord s'applique sous réserve de l'agrément prévu à l'article L. 123-1 du code de la sécurité sociale.

Il ne vaut en aucun cas engagement unilatéral de l'employeur.

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

Fait à Paris, le 2 juin 2015.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

#### **Organisation patronale :**

UCANSS.

#### **Syndicats de salariés :**

CFE-CGC ;

FEC FO ;

PSTE CFDT ;

SNFOCOS CGT-FO ;

PSE CFTC.

## ANNEXE I

---

### Liste des sites et organismes concernés

#### 1. Centres régionaux de traitement de l'informatique :

CERTIA  
CERTI Centre-Est  
AMICAM  
CERTIRA  
C2R  
CERTI Bretagne-Normandie  
CERTI Nord  
CREATIF

#### 2. Centres nationaux d'études et de développement informatique :

CNEDI Ile-de-France  
CNEDI Caen  
CNEDI Lyon  
CNEDI Metz  
CNEDI Rennes  
CNEDI Sophia-Antipolis

#### 3. Centres de ressources :

Centre de ressources du CERTIA  
Centre de ressources du CERTIRA  
Centre de ressources du C2R  
Centre de ressources du CERTI Centre-Est

#### 4. Centres d'édition :

Centre d'édition de l'AMICAM  
Centre d'édition du CREATIF

## ANNEXE II

---

### **Liste des emplois génériques de la famille professionnelle « Gestion des systèmes d'information » et des codes de la nomenclature interbranches des emplois associés**

Concepteur développeur (code 13.05.01.xx)  
Intégrateur d'applications (code 13.05.02.xx)  
Paramétreur de progiciels (code 13.05.03.xx)  
Qualifieur (code 13.05.04.xx)  
Chargé de validation/Recette (code 13.05.05.xx)  
Architecte applicatif et logiciel du SI (code 13.05.06.xx)  
Consultant MOA du SI (code 13.05.07.xx)  
Gestionnaire infrastructures matériel logiciel (IML) (code 13.06.01.xx)  
Administrateur infrastructures matériel logiciel (IML) (code 13.06.02.xx)  
Intégrateur de production (code 13.06.03.xx)  
Expert infrastructures matériel logiciel (IML) (code 13.06.04.xx)  
Administrateur bases de données (code 13.06.05.xx)  
Gestionnaire de production (code 13.06.06.xx)  
Architecte technique (code 13.06.07.xx)  
Assistant fonctionnel (code 13.07.01.xx)  
Technicien support utilisateurs (code 13.07.02.xx)  
Chargé d'affaires (code 13.07.03.xx)  
Expert méthode et qualité (code 13.08.01.xx)  
Expert sécurité du SI (code 13.08.02.xx)  
Gestionnaire de portefeuille(s) de projets (code 13.09.01.xx)  
Urbaniste (code 13.09.02.xx)