

Convention collective nationale

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

Protocole d'accord du 22 novembre 2024

relatif à la classification, au système de rémunération
et au déroulement de carrière

NOR : ASET2550388M

IDCC : 218

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

UCANSS,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

PSTE CFDT,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

L'Ucanss et les organisations syndicales nationales représentatives sur le champ des employés et cadres se sont réunies dans le cadre des dispositions de l'article L. 2241-15 du code du travail pour examiner les évolutions relatives à la classification et au dispositif de rémunération, objet du protocole d'accord du 30 novembre 2004.

Dans ce cadre, un état des lieux a été réalisé concernant le système en vigueur ayant conduit à une rénovation sur la base suivante :

- hiérarchiser les métiers et emplois et les positionner relativement les uns par rapport aux autres en tenant compte de la diversité des organismes, des métiers et des situations de travail qui en relèvent ;
- viser une plus grande équité dans la hiérarchisation des emplois, par l'instauration d'une méthode de critères classants reposant sur des critères communs pour l'ensemble des emplois ;
- permettre une application objective en fonction des organisations et des situations de travail ;
- respecter l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la continuité des actions engagées entre l'Ucanss et les organisations syndicales nationales, en s'assurant que des dispositions prévues par le présent accord n'induisent pas de discrimination salariale fondée sur le sexe ;

- clarifier et favoriser la gestion des carrières et l'évolution professionnelle des salariés.

L'objet de l'accord est de maintenir et de renforcer les conditions dans lesquelles les salariés exercent leurs fonctions et évoluent dans leur carrière. Cet accord prend également en compte les enjeux en matière de recrutement au sein des organismes du régime général de sécurité sociale.

Pour ce faire, la méthodologie de repérage basée sur des critères classants vise à clarifier les niveaux d'entrée dans un métier ou emploi, à identifier les possibilités de parcours professionnels, et à permettre une dynamique de carrière plus lisible. Elle contribue également à harmoniser les positionnements des métiers et emplois entre les différentes branches de la sécurité sociale et à donner une visibilité sur les évolutions au sein de l'Institution. Elle est appliquée au niveau national selon l'annexe 1 et applicable au niveau local selon l'annexe 2.

Un glossaire figure en annexe 3 du présent accord, qui vise à définir les termes techniques ou spécifiques utilisés, afin d'en faciliter la compréhension par l'ensemble des parties prenantes.

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

Titre I^{er} Dispositions générales

Article 1^{er} | Champ d'application

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

Article 2 | Définition d'une classification

Une classification a pour finalité d'organiser la hiérarchisation des emplois, de déterminer les différents niveaux d'emploi et de fixer les salaires minimaux correspondants à travers des grilles spécifiques. Elle prend en compte plusieurs critères, notamment ceux relevant des niveaux de responsabilité et du cadre réglementaire en vigueur.

Dans ce cadre, la présente classification détermine, en conséquence, les statuts employés et cadres auxquels sont attachés des dispositions légales et conventionnelles propres.

Sa mise en œuvre s'appuie essentiellement sur les objectifs suivants :

- hiérarchiser les métiers et emplois et les positionner relativement les uns par rapport aux autres ;
- déterminer les niveaux de rémunération minimale ;
- contribuer à la gestion des emplois et des compétences ;
- favoriser la prise en compte de l'évolution des emplois et des métiers et la promotion professionnelle ;
- clarifier la gestion des carrières et l'évolution professionnelle des salariés ;
- respecter l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, et le principe de non-discrimination.

Les mécanismes relevant de l'évaluation, de l'évolution professionnelle et les dispositions concernant la rémunération sont intégrés au présent accord dans la mesure où ils sont liés au système de classification.

Titre II Dispositions relatives à la classification

Article 3 | Grilles de classification

Chaque niveau de qualification est assorti d'un coefficient minimum, exprimé en points, dénommé coefficient de qualification.

Article 3.1 | Grille du personnel administratif

Niveaux	Coefficient de qualification
1	238
2	242
3	252
4A	264
4B	277
5A	290
5B	305
5C	320
6	345
7	380
8	420
9	460

Article 3.2 | Grille du personnel soignant, éducatif et médical des établissements et œuvres

Niveaux	Coefficient de qualification
1E	238
2E	242
3EA	252
3EB	257
4E	264
5E	305
6EA	320
6EB	345
6EC	360
7E	375
8E	410
9E	425
10E	625
11E	715
12E	750

Article 3.3 | Grille du personnel informatique

Niveaux	Coefficient de qualification
INF IA	252
INF IB	264
INF IIA	277
INF IIB	290
INF III	305
INF IVA	355
INF IVB	370
INF VA	385
INF VB	403
INF VI	420
INF VII	490
INF VIII	610
INF IXA	655
INF IXB	700
INF X	735

Article 3.4 | Grille du personnel ingénieure-conseil et ingénieur-conseil

Niveaux	Coefficient de qualification
IC 10A	610
IC 10B	635
IC 11A	655
IC 11B	700
IC 12	735

Article 4 | Définition d'un statut conventionnel de cadre

Le statut de cadre au sein de la présente convention collective est défini conformément aux dispositions de l'accord national interprofessionnel (ANI) du 28 février 2020, relatif aux « diverses orientations pour les cadres », étendu par l'arrêté du 17 septembre 2021.

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

Pour l'application de la convention collective, le statut de cadre est attribué en fonction des niveaux de classification suivants, en cohérence avec les critères établis par l'ANI :

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

Article 5 | Positionnement des métiers et des emplois dans la classification

Dans le but de renforcer l'inclusivité et de mieux refléter la diversité des genres dans la classification des emplois, une démarche d'intégration de la marque du féminin et du masculin dans tous les intitulés d'emploi est engagée. Cet engagement est conditionné à la réalisation des travaux techniques nécessaires pour adapter la nomenclature des emplois et les systèmes d'information.

Article 5.1 | Métiers et emplois-repères

Des repères sont définis au niveau national pour des métiers et des emplois du régime général de sécurité sociale.

Ces repères sont fixés en fonction de leur représentativité et servent de référence pour comparer et évaluer d'autres métiers ou emplois au niveau local. Ils font l'objet d'une description au niveau national en termes de missions, de responsabilités et d'activités exercées.

Un repère peut regrouper plusieurs emplois présentant des finalités, des activités principales et des compétences proches ou similaires.

La liste des métiers et emplois-repères et leur positionnement dans chaque grille de classification figure en annexe 1.

Un emploi est rattaché à un repère si les deux conditions suivantes sont remplies cumulativement :

1. Les six premiers chiffres du code de l'emploi considéré, mentionnés dans la nomenclature interbranche des emplois, sont identiques aux six premiers chiffres du code d'un des emplois figurant en annexe 1 au titre du repérage ;
2. La description de cet emploi coïncide avec la description du repère.

Par principe, les emplois déclinés d'un repère sont classés dans l'amplitude des niveaux de qualification du repère, étant entendu que chaque organisme doit s'assurer que le cadre d'exercice local est en adéquation avec celui de l'annexe 1.

Article 5.2 | Modalités de prise en compte de l'évolution des métiers et emplois repères

L'employeur et les organisations syndicales nationales représentatives sur le champ des employés et cadres se rencontrent tous les 3 ans dans le cadre de l'instance paritaire prévue à l'article 16 afin d'envisager la nécessité de réviser la liste des emplois et métiers visée à l'annexe 1, soit :

- d'en ajouter ;
- d'en supprimer ;
- de modifier leur positionnement dans les grilles de classification.

Par exception aux termes du paragraphe précédent, une clause spécifique de révision pourra être activée en cas d'évolution significative des activités relevant d'un métier ou d'un emploi en repérage.

Article 5.3 | Autres emplois

Les emplois qui ne sont pas rattachés à un repère sont dits « non-repérés ». Le positionnement dans la grille de classification est opéré au sein de chaque organisme, en application et dans le respect de la méthode figurant en annexe 2, selon deux approches complémentaires :

- par leur comparaison avec les repères (métier ou emploi selon les cas) ;
- par leur analyse et cotation en application de la méthode par critères classants.

Article 5.4 | Information des salariés

Chaque salarié, lors de son embauche ou après révision du positionnement de son emploi, se voit notifier son positionnement dans la grille de classification, tel qu'il résulte de la méthode définie au présent article 5 et telle que détaillée dans l'annexe 2 du présent accord.

À sa demande, dans le mois qui suit la réception de la notification, le salarié peut solliciter un entretien individuel afin que lui soit explicité son positionnement dans la grille. Cet entretien est réalisé par la ligne managériale, qui le met en œuvre, et la fonction ressources humaines, qui apporte un appui et garantit le respect et l'homogénéité des pratiques.

Titre III Dispositions relatives au système de rémunération et au déroulement de carrière

Article 6 | Rémunération de base

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

Article 7 | Évolution professionnelle

Article 7.1 | Expérience professionnelle

À l'exception du personnel occupant un emploi de niveau 10E à 12E de la grille du personnel soignant, éducatif et médical des établissements et œuvres, un emploi de niveau VIII à X de la grille du personnel informatique et du personnel relevant de la grille ingénieure-conseil et ingénieur-conseil, tous les salariés perçoivent, au terme de chaque année d'ancienneté, des points d'expérience professionnelle.

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

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

Article 7.2 | Développement professionnel

Les salariés sont éligibles à l'attribution, par la direction, des points de compétence destinés à rétribuer l'accroissement des compétences professionnelles mises en œuvre dans l'emploi.

Les compétences recouvrent des savoirs, c'est-à-dire des connaissances théoriques et professionnelles mises en œuvre dans l'exercice du travail et des savoir-faire techniques et relationnels, observables dans la tenue de l'emploi. Elles sont contextuelles, ce qui signifie qu'elles sont en rapport avec les situations rencontrées et les finalités de l'emploi occupé.

L'identification de l'accroissement de compétences passe obligatoirement par l'élaboration de référentiels de compétences, dans les conditions définies à l'article 11 du présent texte.

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

L'évaluation de la compétence est formalisée à l'occasion de l'entretien annuel, tel que prévu à l'article 10.

Le montant de chaque attribution est exprimé en points entiers.

Ce montant correspond au minimum à :

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

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

- salariés occupant un emploi de niveau 1 à 4B de la grille du personnel administratif, 1E à 4E de la grille du personnel soignant, éducatif et médical des établissements et œuvres, 1 à III de la grille du personnel informatique ;
- salariés occupant un emploi de niveau 5A à 9 de la grille du personnel administratif, 5E à 12E de la grille du personnel soignant, éducatif et médical des établissements et œuvres, IVA à X de la grille du personnel informatique, 10A à 12 de la grille du personnel ingénieure-conseil et ingénieur-conseil.

L'effectif est décompté au 1^{er} janvier en personnes physiques.

Article 7.3 | Les points de spécialisation

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

- du diplôme universitaire permettant l'exercice effectif de nouvelles responsabilités ;
- des fonctions d'encadrement exercées, sans possession du diplôme de cadre de santé ;
- des fonctions d'encadrement exercées par les médecins d'établissement et d'œuvres.

Dans le premier cas, le montant des points de compétence attribués s'établit à 25 points et à 50 points en cas d'obtention de deux diplômes universitaires associés à une double responsabilité supplémentaire, dans les autres cas à 40 points.

S'agissant spécifiquement des salariés exerçant en tant qu'infirmière, infirmier au niveau 6E :

- l'évolution vers les postes de 06030101 – Infirmière anesthésiste et de réanimation, infirmier anesthésiste et de réanimation (IADE) et 06030102 – Infirmière de bloc opératoire, infirmier de bloc opératoire (IBODE) se fait conformément à l'article 7.5 relatif au parcours professionnel, avec l'attribution d'un minimum de 25 points ;
- l'évolution vers les postes de 06030300 – Infirmière coordinatrice, infirmier coordinateur (IDEC) et 06030103 – Infirmière en pratique avancée, infirmier en pratique avancée (IPA) se

fait selon les dispositions de l'article 7.5 relatif au parcours professionnel, avec un minimum de 40 points requis.

Ces dispositions ne sont pas cumulatives avec celles prévues au premier paragraphe.

Article 7.4 | Examen personnalisé

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

Les salariés sont informés par l'employeur de l'existence de ce dispositif dans le cadre des campagnes d'attribution des mesures salariales.

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

À l'issue de cet examen, l'employeur peut proposer au salarié de suivre des actions de formation et d'accompagnement notamment dans le cadre du plan de développement des compétences.

Article 7.5 | Parcours professionnel

La notion de parcours professionnel vise l'accès à un niveau de qualification supérieur telle que prévue par l'article 33 de la convention collective nationale de travail du 8 février 1957 du personnel des organismes de sécurité sociale.

L'évolution dans l'échelle des niveaux de qualification est conditionnée par l'acquisition des compétences et connaissances requises et validées pour l'accès à ce niveau supérieur. Les conditions d'accès à un niveau supérieur s'appliquent selon les mêmes conditions pour les salariés relevant des emplois et métiers mentionnés en article 5.1 et en article 5.2 et évoluant vers des emplois qui relèvent indifféremment des articles 5.1 et 5.2.

L'acquisition de ces compétences et connaissances relèvent de l'expérience acquise antérieurement et peut également s'appuyer sur des formations internes ou externes, des certifications professionnelles ou encore des projets spécifiques qui permettent de satisfaire aux exigences nouvelles du poste.

Le cadre de référence pour un passage à un niveau supérieur, repose notamment sur l'évaluation des compétences au regard du référentiel de l'emploi et du descriptif des activités relevant de la méthodologie de repérage. En conséquence la mise en œuvre d'un parcours repose sur une évaluation rigoureuse et transparente, en adéquation avec les attentes spécifiques du niveau cible de l'emploi.

Article 7.6 | Garantie minimale d'évolution de la rémunération

Une garantie minimale d'évolution de la rémunération est instaurée pour les salariés qui n'ont pas été attributaires des mesures relevant de l'article 7.2 et/ou de l'article 7.5 sur une période de 5 années civiles, selon les modalités suivantes :

- 4 points de compétences pour les salariés bénéficiaires de points d'expérience l'année de versement de cette garantie ;
- 5 points de compétences pour les autres salariés.

Par exception à l'alinéa précédent, les points de spécialisation visés à l'article 7.3, ne sont pas pris en compte dans l'appréciation du bénéfice de cette garantie. De même, ne sont pas pris en compte les points attribués aux salariés proches du Smic issus des décisions unilatérales

de 2022, les 3 points de garantie visés à l'article 12.3.1 du présent accord, et le repositionnement automatique à un niveau supérieur dans le cadre de la transposition visée à l'article 12.

Les périodes de congés sans solde visées à l'article 40 de la convention collective nationale de travail du 8 février 1957 du personnel des organismes de sécurité sociale, les périodes de congé pour création d'entreprise ainsi que les périodes de congé sabbatique ne sont pas prises en compte dans l'appréciation du cycle de 5 ans.

La garantie est appliquée, déduction faite, des points attribués durant la période concernée dans le cadre de la garantie d'évolution salariale en cas de maternité ou pour les salariés mandatés.

L'employeur peut proposer au salarié attributaire de cette garantie de suivre des actions de formation et d'accompagnement notamment dans le cadre du plan de développement des compétences.

Les dispositions du présent article s'appliquent sans préjudice pour l'attribution ultérieure de points de compétence tels que visés à l'article 7.2 ou d'un parcours professionnel tel que visé à l'article 7.5.

Article 7.7 | *Changement d'emploi sur un même niveau de qualification*

La mobilité fonctionnelle s'entend d'un changement d'emploi générique au sens de l'annexe 3 du présent accord.

Lorsque, à la suite de la publication d'une vacance de poste, le salarié retenu change d'emploi, au sein de son organisme ou dans le cadre d'une mobilité vers un autre organisme, sans changer de niveau de qualification, il bénéficie, d'une attribution d'un pas de compétence tel que visé à l'article 7.2. En cas de stage probatoire cette attribution est effective si celui-ci est concluant.

Cette mesure n'affecte pas les dispositions locales plus avantageuses, qui restent en vigueur.

Article 8 | *Prime de résultats*

Les salariés occupant des emplois classés à partir du niveau 8 de la grille du personnel administratif, du niveau 8E de la grille du personnel soignant, éducatif et médical des établissements et œuvres, du niveau VII de la grille du personnel informatique, ainsi que les ingénieure-conseil et ingénieur-conseil sont éligibles à une prime exceptionnelle de résultats destinée à reconnaître l'atteinte d'objectifs particuliers négociés avec la hiérarchie.

Cette prime de résultats est destinée à rétribuer l'atteinte d'objectifs qui participent aux objectifs globaux de l'organisme, du service et/ou d'objectifs individuels.

Ces objectifs sont individuels, formalisés, circonscrits dans leur nombre et ils portent sur les périmètres jugés essentiels, sans couvrir nécessairement la totalité du champ de l'emploi. Enfin ce ou ces objectifs pourront être actualisés en cours d'exercice en cas d'évolution du contexte relevant de leur fixation.

L'entretien tel que défini à l'article 10 permet d'évoquer les éléments nécessaires à l'attribution de la prime de résultats.

La prime de résultats est versée en une fois, au titre d'une année considérée. Elle peut atteindre jusqu'à l'équivalent d'un demi-mois de la rémunération de base telle que définie à l'article 6 du présent texte.

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

Article 9 | Inscription ordinale

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

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

Article 10 | Entretien annuel d'évaluation et d'accompagnement

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

Cet entretien a pour finalité, à partir du référentiel de compétences de l'emploi occupé et dans une démarche participative :

- de dresser un bilan de l'année écoulée ;
- de faire le point sur le contenu des activités mises en œuvre dans le cadre de l'emploi tenu ainsi que sur le développement des compétences du salarié ;
- d'évaluer l'atteinte de ses objectifs professionnels et de fixer de nouveaux objectifs ;
- d'échanger sur la charge de travail et la qualité de vie au travail.

Le référentiel emploi, les modalités et les finalités de l'évaluation, ainsi que les moyens mobilisables pour l'atteinte des objectifs, sont communiqués de façon transparente au salarié.

L'entretien annuel fait l'objet d'une formalisation établie par les parties.

En cas de contestation des termes de l'entretien annuel, le salarié a la possibilité de solliciter un entretien auprès de sa hiérarchie supérieure.

L'entretien annuel peut être assorti de points d'étapes réguliers, à l'initiative du manager ou du salarié. En effet, les échanges réguliers renforcent la cohérence entre les objectifs fixés et la réalité de l'activité, entre actions réalisées et résultats concrets obtenus. Ils permettent d'identifier les réussites et les axes de progrès, et de mieux accompagner le salarié en veillant au maintien et au développement des compétences tout au long de l'année.

L'entretien, ainsi que les points d'étapes, font l'objet d'une programmation entre le salarié et la personne en charge de leur conduite.

La préparation de ces différents temps d'échange peut s'appuyer sur un dispositif d'auto-évaluation du salarié.

Article 11 | Modes de régulation du développement et du parcours professionnels et de l'évolution professionnelle

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

- au niveau national, le répertoire des métiers est actualisé périodiquement de manière inter-branché, et les travaux conduits à cette occasion font l'objet d'une note d'information détaillée diffusée aux organisations syndicales nationales et sont présentés dans le cadre de l'Instance nationale de concertation ;
- au niveau local, les organismes déploient des référentiels d'emplois et de compétences.

L'analyse des emplois a pour objet, type d'emploi par type d'emploi, de décrire le contenu des activités significatives et pérennes confiées par l'employeur, afin de dégager ce qui est fait dans l'exercice quotidien de l'emploi considéré, sous l'angle notamment de la nature de la technicité déployée, des informations à recevoir et à produire, des caractéristiques de l'environnement de

travail, plus particulièrement au plan des relations mais aussi du degré d'autonomie demandée au salarié dans l'exercice de sa mission.

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

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

Les principes d'élaboration et d'utilisation des référentiels d'emplois et de compétences, ainsi que les référentiels eux-mêmes, sont communiqués pour information au comité social et économique des organismes.

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

Une actualisation annuelle de ces documents est opérée et diffusée selon les mêmes procédures que prévues ci-dessus.

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

Article 12 | Transposition

Article 12.1 | Table de correspondance

(Voir page suivante.)

Grille du personnel administratif

Protocole d'accord du 30 novembre 2004	Niveaux de classification	1	2	3	4		5A	5B		6	7	8	9
	Coefficients de qualification	190	198	215	240		260	285		315	360	400	430
		↓	↓	↓	↓		↓	↓		↓	↓	↓	↓
Présent accord	Niveaux de classification	1	2	3	4A	4B	5A	5B	5C	6	7	8	9
	Coefficients de qualification	238	242	252	264	277	290	305	320	345	380	420	460

Grille du personnel soignant, éducatif et médical des établissements et œuvres

Protocole d'accord du 30 novembre 2004	Niveaux de classification	1E	2E	3E		4E	5E	6E		7E	8E	9E	10E	11E	12E	
	Coefficients de qualification	190	198	215		240	285	300		345	385	410	605	690	725	
		↓	↓	↓		↓	↓	↓		↓	↓	↓	↓	↓	↓	
Présent accord	Niveaux de classification	1E	2E	3Ea	3Eb	4E	5E	6Ea	6Eb	6Ec	7E	8E	9E	10E	11E	12E
	Coefficients de qualification	238	242	252	257	264	305	320	345	360	375	410	425	625	715	750

Grille du personnel informatique

Protocole d'accord du 30 novembre 2004	Niveaux de classification	IA	IB	IIA	IIB	III	IVA	IVB	VA	VB	VI	VII	VIII	IXA	IXB	X
Protocole d'accord du 30 novembre 2004	Coefficients de qualification	215	240	260	260	291	323	338	352	382	397	458	570	618	668	700
		↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓
Présent accord	Niveaux de classification	IA	IB	IIA	IIB	III	IVA	IVB	VA	VB	VI	VII	VIII	IXA	IXB	X
Présent accord	Coefficients de qualification	252	264	277	290	305	355	370	385	403	420	490	610	655	700	735

Les salariés positionnés sur la grille actuelle employés et cadres rattachés aux 3 emplois-repères informatiques sont positionnés sur la grille du personnel informatique selon la règle de correspondance suivante :

Emploi 130501 – Concepteur(trice) développeur :

- les salariés de niveaux 1 à 6 sont repositionnés sur le niveau IVA (coefficient 355) ;
- les salariés de niveau 7 sont repositionnés sur le niveau IVB (coefficient 370) ;
- les salariés de niveau 8 et 9 sont repositionnés sur le niveau VII (coefficient 490).

Emploi 130510 – Expert(e) technique de développement :

- les salariés de niveau 1 à 7 sont repositionnés sur le niveau VA (coefficient 385) ;
- les salariés de niveau 8 et 9 sont repositionnés sur le niveau VII (coefficient 490).

Emploi 130601 – Gestionnaire infrastructures matériel logiciel (IML) :

- les salariés de niveau 1 à 4 sont repositionnés sur le niveau IIB (coefficient 290) ;
- les salariés de niveau 5A à 6 sont repositionnés sur le niveau IVA (coefficient 355) ;
- les salariés de niveau 7 sont repositionnés sur le niveau IVB (coefficient 370) ;
- les salariés de niveau 8 et 9 sont repositionnés sur le niveau VII (coefficient 490).

Grille du personnel ingénieure-conseil et ingénieur-conseil

Protocole d'accord du 30 novembre 2004	Niveaux de classification	10A	10B	11A	11B	12
Protocole d'accord du 30 novembre 2004	Coefficients de qualification	570	595	620	670	700
		↓	↓	↓	↓	↓
Présent accord	Niveaux de classification	10A	10B	11A	11B	12
Présent accord	Coefficients de qualification	610	635	655	700	735

Article 12.2 | Opération de transposition

Au moment d'opérer la transposition, les dispositions visées ci-dessous sont intégrées dans les coefficients de qualification visés à l'article 3 du présent accord et ne s'appliquent plus aux salariés relevant de la convention collective du 8 février 1957 :

- la mesure salariale prévue à l'article 1^{er} du protocole d'accord du 10 avril 2013 et du protocole d'accord du 15 septembre 2015 relatif à la rémunération dans les organismes du régime général de sécurité sociale ;
- la mesure relevant de l'article 1^{er} du protocole d'accord du 31 décembre 2008 relatif à la rémunération des personnels des organismes du régime général de sécurité sociale.

L'application des nouveaux coefficients de qualification se fait selon le principe de fongibilité des points de compétence pour les salariés en place.

Ainsi, pour chaque salarié, il convient de comparer :

- le coefficient [A] : le coefficient de qualification + les points de compétence (dont les points attribués au titre du protocole d'accord du 31 décembre 2008 et les points attribués au titre de la mesure en faveur des salariés les plus proches du smic issus des décisions unilatérales de 2022) + la mesure salariale prévue par le protocole d'accord du 10 avril 2013 et le protocole d'accord du 15 septembre 2015 traduite en point et arrondie à l'entier supérieur) selon les dispositions applicables antérieurement à l'entrée en vigueur du présent accord ; et
- le coefficient de qualification issu des dispositions du présent accord [B].

Si [A] est supérieur à [B], le différentiel est traduit en points de compétence.

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

Les points d'expérience acquis sont maintenus pour les salariés positionnés sur des niveaux éligibles aux points d'expérience.

Article 12.3 | Mesures liées à la mise en œuvre de la classification

12.3.1. Mesure de garantie lors de la mise en œuvre de la nouvelle classification

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

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

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

12.3.2. La transformation du complément Ségur en points

La conversion en points du complément Ségur est décrite à l'annexe 4 et entrera en vigueur le 1^{er} janvier 2026.

Article 13 | Garanties apportées dans le cadre du repositionnement lors de la transposition

Article 13.1 | Maintien de rémunération

Le repositionnement du salarié ne peut avoir pour effet de réduire le salaire brut antérieur.

Article 13.2 | Maintien de niveau

Le repositionnement du salarié ne peut entraîner l'attribution d'un niveau inférieur au niveau antérieur en application de la table de correspondance prévue à l'article 12.1 du présent accord.

Dans ce cadre :

- le salarié dont le niveau de qualification est inférieur à celui correspondant au premier niveau de repérage, est repositionné sur ce niveau de qualification ;
- le salarié dont le niveau de qualification est supérieur à celui correspondant au dernier niveau de repérage, conserve son niveau de qualification à titre personnel.

Article 13.3 | Maintien du statut cadre

Le repositionnement de chaque salarié ne peut entraîner la perte du statut cadre, relevant de l'article 4 du présent accord. À cet égard, le salarié bénéficie du maintien du statut cadre à titre personnel.

Dans ce cadre, une attention particulière doit être portée au niveau de chaque organisme sur le repositionnement dans la grille des salariés relevant actuellement du statut cadre et n'étant pas repositionnés sur un niveau éligible à ce statut.

Article 14 | Modalités d'accompagnement dans le cadre des opérations de transposition et du repositionnement

Article 14.1 | Information et consultation du comité social et économique

Les éléments issus de la négociation nationale ne peuvent pas être amendés au niveau local.

Ainsi, doivent être transmis au CSE des organismes la présente classification ainsi que la liste des emplois et métiers repères qui y figurent.

Dans le cadre de ses prérogatives, le CSE est consulté sur la liste des emplois non-repérés dans l'organisme et des effectifs ainsi représentés, l'application de la méthode d'évaluation des emplois non-repérés dans l'organisme, et le projet de classement des emplois.

Le CSE est informé sur l'évolution des emplois non-repérés et consulté sur la modification de ces derniers au sein de l'organisme.

Article 14.2 | Accompagnement individuel

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

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

En cas de contestation, le salarié pourra, le cas échéant dans le délai d'un mois suivant l'entretien mentionné au paragraphe précédent, demander un réexamen de son classement. Lors de ce recours le salarié peut demander une assistance auprès d'un représentant syndical.

Dans le délai de deux mois à compter de cette demande, le directeur devra communiquer par écrit sa réponse à l'intéressé.

Titre V Incidences du présent protocole d'accord sur certaines dispositions conventionnelles

La liste des incidences du présent protocole d'accord sur certaines dispositions conventionnelles figure en annexe 4.

Titre VI Dispositions diverses

Article 15 | Entrée en vigueur et délai d'application

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

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

Garantie minimale pour les salariés présents : versement de la mesure selon les modalités visées à l'article 12.3.1.

■ Au 1^{er} janvier 2025 :

Prise en charge de l'inscription ordinale visée à l'article 9 du présent texte.

Transposition

Les mesures suivantes sont mises en œuvre au 1^{er} juin 2025 :

- application des nouveaux coefficients d'entrée, des nouveaux niveaux et déplaçonnement avec effet rétroactif au 1^{er} janvier 2025 ;
- positionnement des emplois repères et non repérés : transposition des salariés selon la table de correspondance avec octroi du niveau minimal pour les salariés en-dessous du 1^{er} niveau de repérage ;
- calcul des primes assises sur le coefficient de qualification sur la base des nouveaux coefficients avec effet rétroactif au 1^{er} janvier 2025 pour les primes versées mensuellement ;
- application du statut cadre.

Mesures individuelles issues de la négociation

Les mesures suivantes sont mises en œuvre postérieurement à la phase de transposition, au cours de l'année 2025 :

- application du différentiel sur la valeur des pas de compétences mentionnées à l'article 7.2 du présent accord par rapport à celle visée à l'article 4.2 du protocole d'accord du 30 novembre 2004, avec effet rétroactif au 1^{er} janvier 2025 ;
- mise en œuvre de parcours professionnels complémentaires selon les modalités relevant de l'article 7.5 du présent accord, avec effet rétroactif au 1^{er} janvier 2025.

■ Au 1^{er} janvier 2026 :

- transformation en points du complément Ségur selon les modalités visées à l'article 12.3.2 du présent accord ;
- garantie minimale d'évolution sur un cycle de 5 ans.

Article 16 | *Suivi de l'accord*

Il est instauré une commission de suivi de l'accord dite « commission de suivi de la classification des employés et cadres » composée comme suit :

- une délégation employeur composée notamment de la directrice ou du directeur de l'Ucanss, ou de son représentant, et de tout autre expert. Le nombre de membres de la délégation employeur ne peut excéder celui des représentants des organisations syndicales ;
- une délégation salarié composée de cinq représentants au total pour chaque organisation syndicale reconnue représentative dans le champ de la convention collective nationale de travail du 8 février 1957 des organismes de sécurité sociale.

La commission de suivi se réunit dans l'année qui suit l'année de mise en œuvre de la transposition puis tous les 2 ans.

Dans ce cadre, il est procédé à un bilan qualitatif et quantitatif aux fins d'évaluer les conditions dans lesquelles la mise en place de la nouvelle classification a été opérée.

Ce bilan repose notamment sur les données suivantes :

- le nombre de salariés dans chacune des grilles, chacun des niveaux associés ainsi que par métier et emploi ;
- le nombre de recours relevant de l'article 14.2 et la nature des réponses apportées.

Le suivi du présent accord est assuré dans le cadre des observatoires interrégionaux visés par le protocole d'accord du 5 mai 2015.

Article 17 | Révision et dénonciation

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

L'Ucanss et les organisations syndicales conviennent de se rencontrer au cours de l'année 2027, afin d'évaluer l'opportunité de réviser les paramètres du présent accord.

Le présent accord pourra être révisé ou dénoncé dans les conditions posées par le code du travail.

Article 18 | Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Le présent accord se substitue, à compter de sa date d'entrée en vigueur, au protocole d'accord du 30 novembre 2004 qui est abrogé. Dès l'entrée en vigueur du présent accord, toutes dispositions qui lui sont contraires sont de nul effet.

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

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

Fait à Montreuil, le 22 novembre 2024.

(Suivent les signatures.)

Annexe 1 Métiers et emplois repérage

1. Description des métiers repères de la grille du personnel administratif

	Niveaux de qualification											
Métiers-repères	Emplois rattachés											
Gestionnaire des opérateurs sociaux (0106)	010601 - Technicien(ne) conseil aides collectives d'action sociale											
	011101 - Gestionnaire conseil allocataires											
	011102 - Gestionnaire conseil allocataires expert											
	011103 - Gestionnaire conseil de l'Assurance Maladie											
	011104 - Technicien(ne) du service médical											
	011105 - Conseiller(e) retraite accueil											
	011106 - Technicien(ne) retraite conseil back-office											
	011107 - Technicien(ne) information et conseil											
	011108 - Technicien(ne) retraite spécialisé											
	011109 - Technicien(ne) compte prestataire											
011113 - Technicien(ne) action sociale												
Gestionnaire conseil sécurité sociale (0111) et Gestionnaire Carrière (0114)	011114 - Gestionnaire conseil de la tarification des AT / MP											
	011115 - Gestionnaire du recouvrement											
	011116 - Gestionnaire du recouvrement spécialisé											
	011118 - Enquêteur(trice) chargé(e) des relations externes											
	011119 - Gestionnaire de compte pénibilité											
	011120 - Conseiller(ère) retraite*											
	011121- Gestionnaire compte retraite**											
	011122- Conseiller(ère) carrière***											
	011401 - Technicien(ne) carrière et déclarations											
	011402 - Technicien(ne) régularisation de carrière											
Conseiller(e) offre services (0112)	011403 - Technicien(ne) données sociales											
	011201 - Conseiller(e) service à l'utilisateur											
	011202 - Technicien(ne) service à l'utilisateur											
	011203 - Conseiller(e) services de l'Assurance Maladie											
	011204 - Télé conseiller(e)											
	011205 - Télé conseiller(e)											
	011206 - Technicien(ne) information et orientation											
	011208 - Conseiller(e) offres de service											
	011209 - Conseiller(e) relation client service social											

Niveaux de qualification		1	2	3	4A	4B	5A	5B	5C	6	7	8	9	
Métiers-repères	Emplois rattachés													
Réfèrent(e) technique gestion des situations client (0113)	011301 - Réfèrent(e) technique prestations 011302 - Réfèrent(e) technique accueil 011303 - Télé conseiller(e) réfèrent(e) 011304 - Réfèrent(e) technique prestations 011305 - Délégué(e) social(e) 011306 - Réfèrent(e) technique du service médical 011307 - Réfèrent(e) technique retraite 011309 - Réfèrent(e) technique carrière et déclarations 011310 - Réfèrent(e) technique compte prestataire 011312 - Réfèrent(e) technique action sociale 011313 - Réfèrent(e) technique recouvrement 011314 - Réfèrent(e) technique plate-forme de service 011315 - Superviseur technique 011316 - Réfèrent(e) technique plate-forme de service 011317 - Réfèrent(e) technique de la tarification des AT / MP 011318 - Chargé(e) d'études tarification 011319 - Réfèrent(e) technique aides collectives d'action sociale 011320 - Superviseur(euse) animateur (trice) 011321 - Conseiller expert****													
	020401 - Inspecteur(trice) du recouvrement													
	020501 - Contrôleur(se) du recouvrement													
	020601 - Contrôleur(se) allocataires													
	040201 - Travailleur(se) social(e) 040202 - Assistant(e) de service social 040203 - Conseiller(e) en économie sociale et familiale 040204 - Délégué(e) à la tutelle 040205 - Technicien(ne) d'intervention sociale et familiale 040209 - Agent(e) de développement social													
	070301 - Délégué(e) de l'Assurance Maladie													

Niveaux de qualification		1	2	3	4A	4B	5A	5B	5C	6	7	8	9
Métiers-repères	Emplois rattachés												
Gestionnaire des litiges et créances (0802)	080201 - Gestionnaire des litiges et des créances												
	080202 - Technicien(ne) recouvrement amiable des créances												
	080203 - Technicien(ne) contentieux												
Gestionnaire maîtrise des risques (0904)	090402 - Gestionnaire maîtrise des risques (BM, BR et BV)												
	Gestionnaire contrôle des risques (BF)												
	090403 - Vérificateur(trice) Législation (BR) Contrôleur(se) prestations (BM et BV) Gestionnaire contrôle des risques Prestations (BF)												
	090404 - Vérificateur(trice) Gestion administrative (BR) Contrôleur(se) Gestion Admin. (BM et BV) Gestionnaire contrôle des risques Gestion Admin. (BF)												
	090407 - Contrôleur(se) économique et financier												
Comptable (1001)	100101 – Comptable												
	100103 - Aide comptable												
Technicien(ne) traitement de l'information (1406)	140601 - Technicien(ne) traitement de l'information												
	140603 - Technicien(ne) d'archivage												
	140604 – Gestionnaire de flux entrants												
	170102 - Responsable d'unité(s)												
Manager opérationnel (1701)	170103 - Responsable adjoint												
	170104 - Responsable de service												
	170105 - Responsable de secteur												
	170106 - Responsable de circonscription sociale												
	170107 - Responsable d'établissement social												
Manager stratégique (1703)	170301 - Manager de secteur												
	170302 - Manager de branche												
	170303 - Directeur(trice) d'établissement												

*011120- Conseiller (ère) retraite se substituera en 2025 à l'emploi 011106 – Technicien(ne) retraite back office

**011121- Gestionnaire compte retraite se substituera en 2025 à l'emploi 011109 - Technicien(ne) compte prestataire

***011122- Conseiller(ère) carrière se substituera en 2025 aux emplois : 011401 Technicien(ne) carrière et déclarations ; 011402 Technicien(ne) régularisation de carrières et 011403 Technicien données sociales

****011321- Conseiller(ère) expert(e) se substituera en 2025 aux emplois :011307 - Référent(e) technique retraite, 011108 Conseiller (ère) technique retraite, 011309 - Référent(e) technique carrière et déclarations

Métier 0106 –Gestionnaire des opérateurs sociaux

Finalités :

- Permettre aux partenaires qui développent des offres de service sociales, l'accès aux financements proposés par l'organisme, par le traitement des dossiers ainsi que le conseil et l'accompagnement de ses partenaires
- Contribuer par ses actions à la sécurisation des données et à la qualité des prévisions budgétaires

Emploi concerné par le repérage du métier

010601 -Technicien(ne) conseil aides collectives d'action sociale

Activités - Niveau 3

- 1.Recueillir les informations administratives nécessaires à la constitution du dossier de financement du partenaire (association, collectivité territoriale, entreprise...)
- 2.Analyser et fiabiliser la cohérence des données d'activités, administratives, financières et comptables transmises par le partenaire afin de verser le juste droit
- 3.Promouvoir les offres de services de l'organisme en matière de financement de services et d'équipements sociaux auprès des partenaires
- 4.Conseiller les partenaires et les accompagner dans leurs démarches administratives d'obtention des financements proposés par l'organisme via la promotion des offres adéquates, l'utilisation des outils en réalisant les contrôles de cohérences adaptés prévus dans le système d'information
- 5.Traiter et suivre le dossier du partenaire
- 6.Exercer des actions de proximité et de relation directe avec les partenaires afin de personnaliser le suivi et optimiser la gestion des demandes dans le respect du cadre réglementaire s'imposant à la Caf
- 7.Participer activement à la détection des structures en difficultés
- 8.Soutenir et aider les partenaires dans l'appropriation de la transformation numérique

Activités - Niveau 4 A

- 1.Analyser et gérer tout type d'offres de services complexes, dans leur globalité et dans une démarche proactive
- 2.Apporter son expertise et sa connaissance des dossiers de financement des partenaires de son portefeuille pour la réalisation d'un diagnostic global
- 3.Assurer au besoin un soutien technique au sein de l'unité notamment pour des situations complexes
- 4.Analyser les situations pour alerter sur des dysfonctionnements et/ou des anomalies

Activités - Niveau 4B

1. Préparer des éléments pour l'élaboration des documentations techniques et des procédures
- 2.Analyser les impacts des évolutions réglementaires et proposer des pistes d'amélioration des processus
- 3.Conduire des réunions d'informations ou d'ateliers avec les partenaires

Métier 0111 -Gestionnaire conseil sécurité sociale	
Finalités : Contribuer aux missions de la Sécurité sociale en matière de protection des individus : <ul style="list-style-type: none"> - garantir l'accès aux droits ou au paiement des différentes prestations du Régime général de Sécurité sociale - permettre le recouvrement des cotisations et contributions sociales 	
Emplois concernés par le repérage du métier	
011101 - Gestionnaire conseil allocataires 011102 - Gestionnaire conseil allocataires expert 011103 - Gestionnaire conseil de l'Assurance Maladie 011104 - Technicien(ne) du service médical 011105 - Conseiller(e) retraite accueil 011106 - Technicien(ne) retraite conseil back-office 011107 - Technicien(ne) information et conseil 011108 - Technicien(ne) retraite spécialisé(e) 011109 - Technicien(ne) compte prestataire 011113 - Technicien(ne) action sociale 011114 - Gestionnaire conseil de la tarification des AT / MP 011115 - Gestionnaire du recouvrement	011116 - Gestionnaire du recouvrement spécialisé 011118 - Enquêteur(trice) chargé(e) des relations externes 011119 - Gestionnaire de compte pénibilité 011120- Conseiller(ère) retraite 011121- Gestionnaire compte retraite 011122- Conseiller(ère) carrière 011401 - Technicien(ne) carrière et déclarations 011402 - Technicien(ne) régularisation de carrière 011403 - Technicien(ne) données sociales
Les emplois suivants seront rattachés au métier 0111 et repérés comme ce dernier : 011401 - Technicien(ne) carrière et déclarations 011402 - Technicien(ne) régularisation de carrière 011403 - Technicien(ne) données sociales	
Activités - Niveau 3	
1.Analyser et gérer les dossiers client/usager (assuré, allocataire ou cotisant) : recueillir les informations nécessaires, exploiter les pièces justificatives, saisir les informations dans le système d'information et en vérifier la cohérence. 2.Veiller à la qualité du dossier : fiabiliser les données, détecter et analyser les anomalies, mettre à jour les dossiers, exploiter les rejets et signalements. 3.Gérer la relation client : l'informer de ses droits et obligations, l'accompagner dans la gestion de son dossier, l'orienter si nécessaire vers l'interlocuteur compétent, proposer l'offre de services adaptée.	
Activités - Niveau 4A	
1.Analyser et gérer tous types de dossiers clients/usagers complexes, dans leur globalité et dans une démarche proactive 2.Apporter son expérience de terrain durant les opérations de contrôle, et explorer les suspicions de fraude 3.Assurer au besoin un soutien technique au sein de l'unité notamment pour des situations complexes 4.Analyser les situations et détecter les droits à prestation, et/ou recouvrer les cotisations/contributions	

Métier 0111 -Gestionnaire conseil sécurité sociale

Spécificités Branche Maladie

- 1.Détecter et signaler les cas de non-recours ou renoncement aux soins
- 2.Accueillir des assurés sur rendez-vous

Spécificités Branches Recouvrement / Retraite

- 1.Gérer et promouvoir les différentes offres de service
- 2.Apporter son expérience métier dans le cadre des actions de partenariat interne et/ou externe

Activités - Niveau 4B

- 1.Préparer des éléments en appui du référent technique pour l'élaboration des documentations techniques et des procédures
- 2.Analyser les impacts des évolutions réglementaires et proposer des pistes d'amélioration des processus

Spécificités Branche Maladie

- 1.Traiter des dossiers mobilisant plusieurs types de législations
- 2.Traiter des réclamations
- 3.Mobiliser les acteurs de différents services pour traiter des dossiers complexes impliquant plusieurs types de législation

Spécificités Branche Recouvrement

- 1.Signaler les dysfonctionnements des systèmes d'information et proposer des modalités de contournement
- 2.Prendre en charge des opérations de maîtrise des risques pour son domaine d'activité

Spécificités Branche Retraite

- 1.Conseiller les usagers sur leurs droits à prestation, faciliter leurs démarches et les orienter le cas échéant vers les partenaires de la protection sociale
- 2.Réaliser des entretiens approfondis en fournissant un conseil personnalisé
- 3.Apporter son expertise métier dans le cadre du développement des opérations partenariales

Métier 0112 –Conseiller(e) offre de services

Finalités :

- Garantir la réponse aux usagers, et les conseiller sur l'utilisation des offres de services
- Garantir l'égalité de traitement entre les différents usagers
 - Participer à la promotion de l'image de marque de la branche et de la Sécurité sociale

Emplois concernés par le repérage du métier

011201 - Conseiller(e) service à l'utilisateur	011205 - Télé conseiller(e)
011202 - Technicien(ne) service à l'utilisateur	011206 - Technicien(ne) information et orientation
011203 - Conseiller(e) services de l'Assurance Maladie	011208 - Conseiller(e) offres de service
011204 - Télé conseiller(e)	011209 - Conseiller(e) relation client service social

Activités - Niveau 3

- 1.Gérer la relation client : renseigner et conseiller les usagers/clients ou partenaires, par téléphone, courriel, accueil physique concernant la législation, la situation de leur dossier, leurs droits et obligations vis-à-vis de l'organisme et l'orienter si nécessaire vers les services compétents.
- 2.Réaliser les mises à jour administratives du dossier en veillant à la qualité des informations transmises.
- 3.Réaliser des appels ou courriels sortants, des enquêtes et sondages auprès des usagers/clients et adresser la documentation nécessaire.
- 4.Assurer la promotion des offres de services de la branche. Informer, conseiller et orienter dans l'utilisation des outils proposés par la Branche.

Activités - Niveau 4 A

- 1.Maîtriser l'ensemble des fonctionnalités des outils digitaux utilisés dans le cadre de la relation client, et accompagner l'utilisateur à leur utilisation au plus près de ses besoins
- 2.Assurer un soutien technique au sein de l'unité notamment pour des situations complexes
- 3.Intervenir en appui à la gestion des situations sensibles ou complexes (violences, incivilités, détresse, ...) et dans la gestion des réclamations
- 4.Apporter son expertise métier dans le cadre des actions de partenariat interne et/ou externe

Activités - Niveau 4B

- 1.Préparer des éléments en appui du référent technique pour l'élaboration des documentations techniques et des procédures
- 2.Analyser les impacts des changements réglementaires dans les réponses apportées à l'utilisateur

Spécificités Branches Maladie et Recouvrement :

- 1.Mobiliser de façon autonome l'ensemble des canaux de contact et des offres de services spécifiques aux différentes typologies d'utilisateurs
- 2.Faciliter le traitement de bout en bout d'une demande par des interventions ciblées sur le dossier de l'utilisateur

Métier 0113 – Référent(e) technique gestion des situations clients		
Finalités : <ul style="list-style-type: none"> - Assurer un appui technique aux équipes opérationnelles - Contribuer à l'optimisation de la qualité du service rendu et à l'atteinte des objectifs - Contribuer au développement des compétences techniques de l'équipe 		
Emplois concernés par le repérage du métier		
011301 - Référent(e) technique prestations 011302 - Référent(e) technique accueil 011303 - Télé conseiller(e) référent(e) 011304 - Référent(e) technique prestations 011305 - Délégué(e) social(e) 011306 - Référent(e) technique du service médical 011307 - Référent(e) technique retraite 011308 - Conseiller(ère) technique retraite 011309 - Référent(e) technique carrière et déclarations 011310 - Référent(e) technique compte prestataire 011312 - Référent(e) technique action sociale 011313 - Référent(e) technique recouvrement	011314 - Référent(e) technique plate-forme de service 011315 - Superviseur technique 011316 - Référent(e) technique plate-forme de service 011317 - Référent(e) technique de la tarification des AT / MP 011318 - Chargé(e) d'études tarification 011319 - Référent(e) technique aides collectives d'action sociale 011320 - Superviseur(euse) animateur (trice) 011321- Conseiller(ère) expert(e)	
Activités - Niveau 4B		
1. Prendre en charge des dossiers complexes, relevant d'une expertise particulière 2. Conseiller, apporter un appui technique à l'unité de travail dans l'activité quotidienne de production, et dans l'utilisation des applicatifs de gestion (accompagnement et / ou tutorat) 3. Assurer une veille réglementaire et technique 4. Rédiger et commenter des consignes de type MOP 5. Repérer les besoins d'accompagnement technique au sein de l'équipe, concevoir et/ou animer des sessions de formation et/ou d'information 6. Superviser la qualité du traitement des dossiers, analyser les dysfonctionnements, proposer à l'encadrement des axes d'amélioration 7. Élaborer des outils opérationnels pour diffuser et harmoniser les pratiques professionnelles (mode opératoire, guide de procédure ...) 8. Apporter son expertise technique dans le cadre de groupes de travail transversaux		
Activités - Niveau 5A		
1. Assister et appuyer le contrôle de supervision 2. Analyser les pratiques actuelles et proposer des plans d'actions d'amélioration continue 3. Apporter un soutien de proximité au développement des compétences au sein de son unité		

Métier 0204 –Inspecteur(trice) du recouvrement

Finalités : Contribuer par le contrôle et le conseil aux entreprises :

- à la sécurité du financement du système de la Sécurité sociale -à la préservation des droits sociaux des salariés
- à la garantie d'une réelle concurrence entre les entreprises au regard du paiement des cotisations sociales.

Emplois concernés par le repérage du métier

020401 - Inspecteur(trice) du recouvrement

Activités - Niveau 6

1. Contrôler l'application de la législation du recouvrement en examinant (en entreprise, chez un tiers, ou en URSSAF), la conformité des déclarations effectuées par les cotisants ou les contribuables, en faisant preuve de discernement et en veillant à appliquer le droit à l'erreur
2. Apporter une offre de conseil personnalisé aux entreprises nouvelles et aux entreprises mettant en place un nouveau dispositif social ayant un impact sur les rémunérations
3. Apporter aux employeurs et à des professionnels ciblés, l'information et le conseil nécessaires à la compréhension et à l'application de la législation
4. Préparer, mettre en œuvre les actions de lutte contre le travail dissimulé sur le terrain (procédures contrôle et procédures pénales), en relation avec les partenaires habilités
5. Mettre en œuvre des actions d'accompagnement ou de monitoring

Activités - Niveau 7

1. Contrôler l'application de la législation du recouvrement en complète autonomie en examinant sur l'ensemble du fichier, la conformité des déclarations effectuées par les cotisants ou les contribuables, procéder aux régularisations nécessaires, les argumenter et éventuellement détecter les éléments matériels démontrant une situation de travail dissimulé
2. Préparer et mettre en œuvre en complète autonomie les actions de lutte contre le travail dissimulé sur le terrain en prenant en charge des dossiers diversifiés, avec des situations de montages juridiques différents (notamment en cas de sous-traitance en cascade)
3. Mettre en œuvre l'ensemble des activités d'enquête dans le cadre d'une procédure pénale et maîtriser les procédures de solidarité financière *(pour les inspecteurs évoluant sur la lutte contre le travail dissimulé)*
4. Analyser les données en masse et réaliser des investigations en milieu dématérialisé

Activités - Niveau 8

1. Elaborer des méthodologies de contrôle et rédiger des consignes complexes (modes opératoires) pour le compte de l'Urssaf ou de la Caisse nationale
2. Superviser les vérifications des produits de contrôle, notamment des lettres d'observation
3. Piloter et coordonner les investigations dans le cadre des contrôles à forts enjeux et de portée nationale

Métier 0205 –Contrôleur(euse) du recouvrement

- Finalités :** Contribuer par le contrôle sur pièces des Très Petites Entreprises (TPE) et le conseil :
- à la sécurité du financement du système de protection sociale par un contrôle adapté au cotisant,
 - à la préservation des droits des salariés,
 - à la garantie d'une saine concurrence entre les TPE au regard du paiement des cotisations sociales,
 - à la sécurisation juridique du cotisant

Emplois concernés par le repérage du métier

020501 -Contrôleur(se) du recouvrement

Activités - Niveau 5B

1. Contrôler l'application de la législation du recouvrement en examinant sur pièces en URSSAF la conformité des déclarations effectuées par les TPE et les travailleurs indépendants dans le cadre du plan de contrôle
2. Informer et conseiller les cotisants sur la compréhension et l'application de la législation
3. Réaliser des actions de lutte contre le travail dissimulé (notamment exploitation des PV partenaires et les dossiers TI)
4. Mener un entretien de fin de contrôle et s'assurer de sa bonne compréhension
5. Mettre en œuvre des actions d'accompagnement ou de monitoring

Activités - Niveau 5C

1. Contrôler l'application de la législation du recouvrement en complète autonomie sur toutes les catégories de cotisants contrôlables dans le cadre d'un contrôle sur pièces, en examinant en URSSAF, la conformité des déclarations effectuées, et éventuellement détecter les éléments matériels démontrant une situation de travail
2. Conduire des auditions et rédiger des PV pénaux dans le cadre de la lutte contre la fraude, l'évasion sociale et du travail dissimulé
3. Réaliser des investigations en milieu dématérialisé
4. Accompagner l'encadrement dans la rédaction de consignes, de modes opératoires ou dans la supervision de certains produits du contrôle

Métier 0206 –Contrôleur(se) allocataires

Finalité : Garantir, par le contrôle, l'application de la législation de la Sécurité sociale en matière de versement des prestations sociales, en vérifiant la conformité de la situation réelle de l'allocataire au regard de celle déclarée à l'organisme.

Emploi concerné par le repérage du métier

020601 - Contrôleur(se) allocataires

Activités - Niveau 5B

1. Contrôler, au regard de la législation applicable en matière de versement des prestations familiales et d'une méthodologie nationale d'enquête, la conformité des déclarations effectuées et des documents fournis par les allocataires :

- Préparer le contrôle à partir des données obtenues dans les portails d'information
 - Réaliser l'entretien de contrôle au domicile de l'allocataire, au sein de la Caf ou à distance
 - Rechercher toute information complémentaire y compris auprès d'autres institutions pour éclairer ou conforter son diagnostic de la situation faisant l'objet d'un contrôle
 - Informer et orienter les allocataires sur le maintien et l'accès aux droits
2. Formaliser dans un rapport de contrôle argumenté les résultats obtenus pour permettre de régulariser le dossier de l'allocataire ou, le cas échéant, d'instruire une procédure de fraude.
3. Apporter son expertise métier dans les projets ou missions au niveau régional et/ou national dans le cadre du comité opérationnel de suivi des procédures et des outils du contrôle sur place
4. Préparer des éléments pour des actions de professionnalisation destinées aux contrôleurs allocataires (formation nationale, tutorat, échange de pratiques etc.)

Activités - Niveau 5C

1. Elaborer des modes opératoires et des outils métiers
2. Accompagner et être en appui technique auprès des contrôleurs
3. Alerter sur les dysfonctionnements, les anomalies et les besoins d'évolutions du SI, des protocoles et des outils
4. Préparer des éléments dans le cadre de l'analyse de l'amélioration des processus de contrôle (ex : participer à des réunions ou des groupes de travail inter-services)

Activités - Niveau 6

1. Préparer des éléments pour la réalisation de la veille technique et réglementaire
2. Réaliser des actions de supervision
3. Apporter son expertise métier dans le cadre des instances partenariales
4. Être en appui technique auprès du manager pour le suivi des opérations nationales ou pour le pilotage de l'activité
5. Être en appui métier : rédaction de procédures, de supports de formation, etc.

Métier 0402 –Chargé(e) d'intervention sociale

Finalité : Contribuer au développement du lien social et à la prévention des risques d'exclusion sociale, par une démarche de valorisation et d'implication des personnes :

- en favorisant leur autonomie dans la gestion de leur vie quotidienne,
- en facilitant leur insertion dans leur environnement,
- en développant une dynamique sociale locale.

Emplois concernés par le repérage du métier

040201 - Travailleur(se) social(e)
 040202 - Assistant(e) de service social
 040203 - Conseiller(e) en économie sociale et familiale
 040204 - Délégué(e) à la tutelle
 040205 - Technicien(ne) d'intervention sociale et familiale
 040209 - Agent(e) de développement social

Activités - Niveau 5B

- 1.Effectuer un diagnostic de la situation de la personne ou de la famille dans son environnement et négocier avec elle les objectifs et modalités de l'intervention
- 2.Mettre en œuvre, auprès de la personne ou de la famille, un accompagnement socio-éducatif adapté et l'évaluer avec la ou les personnes concernées
- 3.Préparer des éléments avec les partenaires concernés, pour la réalisation de diagnostics partagés de l'environnement, en vue de l'identification des besoins sociaux locaux
- 4.Faire émerger, accompagner et évaluer, en lien avec les populations et partenaires concernés, des projets relatifs à l'animation de la vie locale et/ou au développement de services de proximité
- 5.Préparer des éléments pour l'évaluation de l'impact des politiques sociales sur le territoire

Activités - Niveau 5C

- 1.Développer et solliciter de manière opportune un réseau de partenaires internes et externes en fonction de thématiques spécifiques
- 2.Concevoir et coordonner des projets d'intervention sociale, animer des actions collectives et les évaluer
- 3.Assurer le soutien technique au sein de l'équipe
- 4.Intervenir en polyvalence sur l'ensemble des offres de service de la branche dans une démarche proactive
- 5.Mener des évaluations plus approfondies tenant compte des problématiques spécifiques du territoire et des programmes d'accompagnement disponibles au niveau local ou régional

Activités - Niveau 6

- 1.Conduire et exploiter des analyses d'impacts des interventions, politiques et programmes menés sur le territoire ainsi que des enquêtes de satisfaction auprès des publics
- 2.Venir en appui à l'organisme sur la définition, la coordination et l'animation de partenariats et/ou de projets d'intervention sociale
- 3.Coconstruire un plan de communication stratégique vers les partenaires et les publics
- 4.Elaborer des supports et des procédures et les transmettre aux autres professionnels

Métier 0703 –Délégué(e) de l'Assurance Maladie

Finalité : Assurer auprès des professionnels de santé le portage de la régulation de l'offre de soins et les accompagner dans cette démarche, par l'information, la promotion des outils conventionnels et l'intervention, en leur garantissant la qualité du service attendu

Emploi concerné par le repérage du métier

070301 - Délégué(e) de l'Assurance Maladie

Activités - Niveau 4B

- 1.Organiser les visites auprès des professionnels de santé en cohérence avec le plan de campagne national, et sa déclinaison loco-régionale de la politique conventionnelle
- 2.Réaliser la promotion des objectifs de la maîtrise médicalisée, de prévention et de promotion des dispositifs conventionnels, au cours de la visite en cabinet ou à l'hôpital
- 3.Offrir le service utile en opérant l'interface avec les experts de l'organisme
- 4.Assurer le suivi des visites et le reporting des informations du service
- 5.Animer des réunions collectives en cabinet de groupes ou en cabinet pluri disciplinaire, dans le cadre ambulatoire ou hospitalier

Activités - Niveau 5A

- 1.Préparer et coanimer des réunions pluri professionnelles dans l'accompagnement des organisations d'exercice coordonné
- 2.Réaliser des visites en milieu hospitalier, auprès du personnel soignant mais aussi en représentation de sa caisse devant les équipes de direction
- 3.Assurer un appui technique au sein de l'équipe

Activités - Niveau 5B

- 1.Apporter son expertise dans la déclinaison locale des programmes nationaux
- 2.Réaliser tout ou partie du bilan d'une campagne locale ou loco-régionale
- 3.Transmettre ses connaissances et savoir-faire aux membres de l'équipe, tutorer les nouveaux DAM embauchés
- 4.Développer et entretenir un réseau de partenaires sur le territoire
- 5.Fournir un éclairage dans les travaux conduits par la direction de la coordination de la GDR

Métier 0802 –Gestionnaire des litiges et des créances

Finalité : Contribuer à la résolution des litiges et au recouvrement des créances relatifs à l'application de la réglementation de la Sécurité sociale et participer, par ses actions, à la maîtrise des risques financiers

Emplois concernés par le repérage du métier

080201 - Gestionnaire des litiges et des créances
080202 - Technicien(ne) recouvrement amiable des créances
080203 - Technicien(ne) contentieux

Activités - Niveau 3

1. Dans le cadre d'une procédure amiable ou contentieuse, réaliser un diagnostic des situations et repérer celles nécessitant un traitement spécifique
2. Constituer, gérer et suivre les dossiers amiables et/ou contentieux
3. Négocier avec les personnes concernées les modalités de règlement des créances
4. Informer les clients sur les voies de recours et les orienter vers les partenaires susceptibles de les aider

Activités - Niveau 4A

1. Être en appui à la gestion des situations sensibles et des dossiers plus techniques (analyse des demandes de reversement, précarité, incivilités, admission en non-valeur, créances frauduleuses, prévention de la prescription, etc)
2. Assurer un soutien technique au sein de l'unité

Activités - Niveau 4B

1. Suivre l'évolution des versions outils pour l'unité à partir de la veille technique et réglementaire
2. Analyser les dossiers et les impacts liés aux changements réglementaires
3. Elaborer des documentations techniques, des circuits/procédures et des outils métiers
4. Être le point de contact des partenaires externes (tiers moraux, commissaires de justice, etc.)
5. Suivre et analyser la performance du recouvrement

Métier 0904 –Gestionnaire maîtrise des risques

Finalité : Concourir à la maîtrise et à la prévention des risques financiers et de non-qualité et /ou à la détection des fraudes lors du contrôle de la mise en œuvre des procédures internes.	
Emplois concernés par le repérage du métier	
090402 - Gestionnaire maîtrise des risques (BM, BR et BV) Gestionnaire contrôle des risques (BF)	
090403 - Vérificateur(trice) Législation (BR) Contrôleur(se) prestations (BM et BV) Gestionnaire contrôle des risques Prestations (BF)	
090404 - Vérificateur(trice) Gestion administrative (BR) Contrôleur(se) Gestion Admin. (BM et BV) Gestionnaire contrôle des risques Gestion Admin. (BF)	
090407 - Contrôleur(se) économique et financier	
Activités - Niveau 3	
<ol style="list-style-type: none"> 1.S'assurer de la conformité des flux d'information à la réglementation et au plan de maîtrise 2.Vérifier le respect des procédures informatiques et manuelles 3.Valider, formaliser et évaluer les résultats de sa vérification 4.Proposer des actions correctrices à partir de la détection de dysfonctionnements 5.Préparer des éléments pour l'identification et à l'analyse des risques 	
Activités - Niveau 4 A	
<ol style="list-style-type: none"> 1.Être en appui à la résolution de dossiers plus techniques (analyse de la performance des cibles de contrôle, prise en charge des désaccords entre l'ordonnateur et le comptable sur des rejets émis etc.) 2.Assurer un soutien technique au sein de son unité, accompagner ses collègues en cas de difficultés rencontrées et être en appui sur les outils du contrôle 3.Apporter son expérience métier dans l'analyse des évolutions souhaitées des SI et des protocoles 4.Optimiser la qualité de traitement des dossiers 	
Activités - Niveau 4B	
<ol style="list-style-type: none"> 1.Être le référent contrôle sur pièces et métier en interne et en externe 2.Suivre l'évolution des versions outils pour l'unité à partir de la veille technique et réglementaire 3.Analyser les dossiers et les impacts liés aux changements réglementaires 4.Elaborer des documentations techniques, des procédures, des outils métiers, des notes de synthèse et des bilans d'activité 5.Elaborer des requêtes locales (versant données entrantes) 	

Métier 1001 –Comptable

Finalité : Garantir la régularité et la fiabilité des opérations comptables et contribuer à la gestion des actifs de l'organisme.

Emplois concernés par le repérage du métier

100101 – Comptable

100103 - Aide comptable

Activités - Niveau 3

- 1.Assurer la tenue de la comptabilité générale, budgétaire et analytique de l'organisme, contrôler la cohérence des documents comptables produits et en assurer la conservation
- 2.Contrôler et exécuter des vérifications comptables, sur pièces et sur place, en vue de vérifier la bonne utilisation des fonds versés à des tiers
- 3.Assurer les paiements et/ou les encaissements et gérer les oppositions
- 4.Assurer le suivi de la gestion des biens et de l'inventaire
- 5.Gérer la trésorerie de l'organisme
- 6.Préparer des éléments pour la réalisation des activités suivantes : états de développement de soldes, opérations de clôtures, production d'informations budgétaires et statistiques

Activités - Niveau 4 A

- 1.Identifier les anomalies et dysfonctionnements et être force de proposition
- 2.Dialoguer avec les parties internes (services ordonnateurs)
- 3.Être en appui / assurer un soutien technique sur la gestion des dossiers plus techniques (gestion des actifs immobiliers, gestion des II, suivi des indus salariés, régularisation des comptes de tiers, appui aux opérations de clôture des comptes, comptabilité de la paie etc.)
- 4.Assurer un rôle de veille et de relance auprès des services internes dans le cadre de l'apurement des comptes

Activités - Niveau 4B

- 1.Rédiger les modes opératoires et participer à la rédaction des annexes aux comptes
- 2.Réaliser des analyses sur les comptes comptables pour justifier leurs évolutions
- 3.Proposer des opérations de régularisation à mettre en œuvre
- 4.Être le point de contact des partenaires externes (banques, conseils départementaux, auditeurs externes, etc)
- 5.Suivre l'évolution des versions outils pour l'unité et élaborer les documentations techniques associées

Métier 1406 –Technicien(ne) traitement de l'information	
Finalité : Faciliter, pour les services internes, la circulation, l'accès et l'utilisation de l'information par une mise à disposition sous format papier ou électronique	
Emplois concernés par le repérage du métier	
140601 - Technicien(ne) traitement de l'information 140603 - Technicien(ne) d'archivage 140604- Gestionnaire des flux entrants	
Activités - Niveau 3	
1.Réaliser la dématérialisation de documents papiers 2.Vérifier la qualité des documents scannés 3.Assurer l'indexation, la diffusion, le classement, et l'archivage de l'information traitée 4.Assurer l'acheminement des courriers 5.Assurer la collecte et la saisie de données 6.Alerter en cas de détection de dysfonctionnements ou d'anomalies	
Activités - Niveau 4A	
1.Assurer un soutien technique au sein de son unité 2.Identifier des solutions en cas de dysfonctionnements ou d'anomalies	

Métier 1701 –Manager opérationnel (de la grille du personnel administratif)

Finalité : Dans le cadre d'une mission de service public, il concourt à la réalisation des objectifs fixés par la direction de l'organisme, en assurant le fonctionnement optimal d'une ou plusieurs équipes(s) d'opérationnels.	
Emplois concernés par le repérage du métier	
170102 - Responsable d'unité(s)	170105 - Responsable de secteur
170103 - Responsable adjoint	170106 - Responsable de circonscription sociale
170104 - Responsable de service	170107 - Responsable d'établissement social
Activités - Niveau 5C	
1.Piloter l'activité, déterminer les objectifs opérationnels de son secteur d'activités, garantir l'atteinte des indicateurs de performance, organiser et en gérer les moyens et évaluer la performance et la qualité de service 2.Animer son ou ses équipe(s), encadrer et accompagner les personnes qui la ou les composent en intégrant les dimensions ressources humaines (développement des compétences et évaluation, évolution professionnelle, santé au travail...) 3.Mettre en œuvre des démarches de résolution de problèmes pour optimiser l'action de son secteur d'activités 4.Proposer des actions contribuant au développement de son secteur d'activités et/ou de l'organisme 5.Anticiper et préparer les adaptations nécessaires aux fluctuations de charge de travail 6.Impulser une dynamique d'action collaborative 7.Créer l'adhésion de l'ensemble de l'équipe ou des équipes autour des projets de son organisme	
Activités - Niveau 6	
1.Analyser son environnement, proposer des évolutions de l'organisation, et élaborer des plans d'actions d'amélioration continue 2.Piloter des groupes transverses (amélioration de la qualité, processus) 3.Mettre en œuvre une démarche d'amélioration continue au sein de son secteur (contribution au pilotage opérationnel de processus...) 4.Mobiliser et valoriser les expertises de son secteur au service de groupes de travail ou projets/missions spécifiques transversaux internes et/ou externes 5.Relayer le sens de la stratégie, des orientations, des projets, des objectifs et des décisions permettant à son équipe de comprendre le cadre dans lequel s'inscrit son action	
Activités - Niveau 7	
1.Interroger régulièrement les pratiques, les méthodes de travail et participer à l'évolution continue des outils et processus 2.Proposer et mettre en œuvre des évolutions de l'organisation de son périmètre, au regard de la stratégie, des orientations, des objectifs et des décisions de l'organisme 3.Rechercher et développer des coopérations avec des réseaux de partenaires et intervenir dans des actions de communication	

Métier 1703 –Manager stratégique (de la grille du personnel administratif)

Finalité : Engager l'organisme dans une stratégie de développement, pour qu'il assure, en fonction de son environnement et dans le cadre de la politique de Branche, sa mission de service public.	
Emplois concernés par le repérage du métier	
170301 - Manager de secteur	
170302 - Manager de branche	
170303 - Directeur(trice) d'établissement	
Activités - Niveau 7	
<ol style="list-style-type: none"> 1.Élaborer les objectifs stratégiques de son secteur d'activités, à partir d'un diagnostic de l'environnement et d'une réflexion prospective 2.Fixer ou négocier les moyens, les organiser à travers le pilotage et la coordination des activités qui lui sont rattachées et en évaluer les résultats 3.Interroger régulièrement les pratiques, les méthodes de travail, et participer à l'évolution continue des outils 4.Impulser et conduire les changements permettant d'inscrire l'organisme dans une dynamique de développement de son offre de services 5.Mobiliser les personnels autour des missions du service public, ambitions et objectifs de l'organisme et veiller à développer leurs compétences et performances collectives et individuelles 6.Définir une stratégie de communication de l'organisme orientée clients, qui valorise ses missions, valeurs et réalisations 7.Construire et animer des partenariats internes et externes à l'Institution 8.Impulser et mettre en œuvre des pratiques innovantes afin d'alimenter ses équipes 9.Conseiller et accompagner la Direction dans la définition et l'élaboration de la stratégie, des orientations ou des politiques en lien avec son domaine d'activité 	
Activités - Niveau 8	
<ol style="list-style-type: none"> 1.Identifier et arbitrer les besoins en compétences, en intégrant une vision prospective, dans le cadre de la démarche de gestion prévisionnelle des emplois et des parcours professionnels de l'organisme 2.Garantir la transversalité des pratiques, à travers la mise en place d'actions et/ou de partenariats internes et externes 3.Garantir la continuité de l'activité dans les situations de gestion de crises 	
Activités - Niveau 9	
<ol style="list-style-type: none"> 1.Porter la transformation durable de l'organisme (écologie, économie, social) 2.Alimenter la réflexion de la Branche et/ou de l'organisme concerné en matière d'évolution de la stratégie 3.Piloter des projets stratégiques à fort enjeu pour l'organisation, nécessitant la coordination de compétences multiples, internes et/ou externes 	

2. Description des emplois repères de la grille du personnel informatique

Niveaux	IA	IB	IIA	IIB	III	IVA	IVB	VA	VB	VI	VII	VIII	IXA	IXB	X
130501 - Concepteur(trice) développeur															
130510 - Expert(e) technique de développement															
130601 - Gestionnaire IML															

Emploi 130501 -Concepteur(trice) développeur

Finalité : Contribuer en partie ou en totalité, en partenariat avec les contributeurs du projet, internes et externes, aux étapes du cycle de fabrication d'une solution logicielle (études, conception, réalisation de développement, tests, recette, mise en production), conformément aux cahiers des charges fonctionnels et aux dossiers d'architecture fonctionnelle, logicielle et technique.

Activités - Niveau IVA
<ol style="list-style-type: none"> 1. Accompagner l'organisme dans la rédaction du cahier des charges fonctionnel ou dans la traduction technique des demandes métiers de son domaine d'activités. 2. Mettre en œuvre les processus de validation nécessaires sur les composants réalisés. 3. Mettre en place des solutions en développant les composants applicatifs ou techniques et/ou en paramétrant des composants logiciels du marché et les maintenir en condition opérationnelle. 4. Réaliser les tests unitaires du chantier afin de s'assurer du bon fonctionnement de la solution en amont de la livraison. 5. Analyser la demande ou les problèmes de son domaine d'activités, évaluer les charges, risques et délais du besoin. 6. Assurer le support et la maintenance de la solution en condition opérationnelle à tous les acteurs du cycle de vie du projet. 7. Rédiger les livrables documentaires nécessaires au chantier ou au projet, et/ou, mettre à disposition les éléments techniques nécessaires à l'alimentation des éléments de supervision. 8. Participer à la livraison des composants applicatifs ou techniques

Activités - Niveau IVB
<ol style="list-style-type: none"> 1. Intervenir sur des projets à forts enjeux métier intégrant des tailles et des architectures complexes. 2. Réaliser des études d'aides à la décision et proposer d'éventuels réajustements du besoin initial. 3. Assurer sa propre revue de code et rédiger la documentation technique du projet. 4. Intervenir dans l'analyse des incidents, en relation avec les équipes d'exploitation, les partenaires et les prestataires en charge des applicatifs. 5. Accompagner la maîtrise d'ouvrage dans l'expression de ses besoins et sa prise de décision (assister la MOA dans la rédaction du cahier des charges fonctionnel, ...).

Activités - Niveau VA
<ol style="list-style-type: none"> 1. Assurer une veille technologique active liée à sa fonction. 2. Proposer les adaptations et modifications sur le périmètre projet dans un objectif d'optimisation. 3. Intervenir sur plusieurs domaines d'expertise (ex : différents langages, outils SI, etc.). 4. Assurer un appui technique au sein de l'équipe et auprès des experts techniques (architectes). 5. Participer à, ou, conduire des études d'orientation et de faisabilité, à la demande des commanditaires, en apportant sa contribution en tant que référence dans son domaine d'expertise.

Emploi 130510 – Expert(e) technique de développement

Finalité : En tant que spécialiste de plusieurs technologies et méthodologies en matière de conception et développement de composants dont il est le référent auprès des équipes de développement, participer à la conception et au développement de composants logiciels (techniques, applicatifs et normatifs), dans un objectif d'amélioration et d'optimisation de la qualité et de la sécurité des composants du SI. Apporter son expertise dans l'articulation des travaux avec les partenaires externes.

Activités - Niveau VA

1. Superviser la réalisation de tout ou partie des composants applicatifs et assurer le suivi du projet dont il a la charge à partir d'un besoin métier.
2. Assurer la maintenance, le paramétrage, et l'évolution des composants applicatifs et/ou techniques dans le respect des charges, des délais, des normes et de la qualité.
3. Définir, rédiger, publier et maintenir les dossiers de spécifications fonctionnelles et/ou techniques détaillées. Décrire l'architecture technique de la solution retenue en cohérence avec l'ensemble de l'architecture du SI.
4. Assurer le conseil aux MOAs / utilisateurs et les accompagner dans la mise en œuvre des solutions proposées.
5. Assurer les tests unitaires, d'intégration et globaux afin de préparer les validations MOA.
6. Garantir que les développements respectent les normes demandées et s'intègrent dans le contexte technique, architectural et procédural en vigueur.
7. Analyser la demande ou les problèmes de son domaine d'activités, évaluer les charges, risques et délais du besoin et corriger les anomalies.
8. Participer à, ou, conduire des études d'orientation et de faisabilité, à la demande des commanditaires, en apportant sa contribution en tant que référence dans son domaine d'expertise.
9. Actualiser les compétences techniques et promouvoir les bonnes pratiques de développement, en assurant une veille sur les technologies et les concepts du digital.
10. Appliquer et partager avec l'équipe les bonnes pratiques de sécurité, de disponibilité et de résilience des applications dans un esprit d'amélioration continue.

Activités - Niveau VB

1. Contribuer à l'évolution d'architecture logicielle et aider à l'émergence des exigences sur son domaine.
2. Être référent des solutions existantes et les maintenir en condition opérationnelle : corriger les anomalies, appliquer les bonnes pratiques de développement, optimiser le code et le sécuriser en fonction des impératifs en vigueur.
3. Intervenir dans l'analyse et la validation des offres des prestataires externes.
4. Animer des réunions avec les différents experts des équipes transverses, via des communautés, pour construire les bonnes solutions.

Activités - Niveau VI

1. Définir et promouvoir les normes, recommandations, composants techniques et applicatifs à mettre en œuvre, pour garantir la performance et la sécurité des solutions.
2. Contribuer à l'industrialisation des développements applicatifs, développer et maintenir les Framework spécifiques.
3. Coordonner les solutions et les développements des composants, réalisés par les prestataires, en vérifiant que ces derniers remplissent les conditions du cahier de spécifications.

Emploi 130601 – Gestionnaire IML

Finalité : Être en charge de l'installation et de la supervision et/ou de la gestion des équipements micro informatiques, techniques et/ou réseaux. Optimiser le fonctionnement des infrastructures et en garantir la disponibilité auprès des utilisateurs.

Activités - Niveau IIB

- 1.Installer, mettre en œuvre et gérer les équipements, les infrastructures, les matériels et les logiciels confiés.
- 2.Gérer la masterisation et l'administration des postes utilisateurs.
- 3.Maintenir en condition opérationnelle les IML en installant leurs mises à jour, en les paramétrant, et en gérant les évolutions liées aux différentes versions.
- 4.Etiqueter et référencer les éléments conformément au processus interne.
- 5.Maintenir le matériel et les logiciels : réalisation d'un diagnostic en cas de dysfonctionnement non résolu par l'équipe support, exécution des remises en ordre et contrôle du bon résultat.
- 6.Assurer un rôle de contrôle :
 - Contrôler les accès, la conformité et le respect de la sécurité des IML en s'appuyant sur les référentiels existants
 - Produire un rapport détaillé de la surveillance opérée en apportant un premier niveau d'analyse des mesures réalisées et en exprimant d'éventuelles observations

Activités - Niveau III

- 1.Analyser et gérer tous types de demandes et d'incidents dans leur globalité et dans une démarche proactive et identifier les anomalies de fonctionnement.
- 2.Détecter et anticiper des risques dans la mise en œuvre des sécurisations informatiques, en caractérisant les enjeux et en relevant les impacts.

Activités - Niveau IVA

- 1.Assurer une veille technique sur l'évolution des outils de son domaine, analyser les impacts et proposer des pistes d'amélioration.
- 2.Contribuer à l'élaboration et à l'optimisation du Plan d'Équipement Informatique.
- 3.Rédiger les documents techniques et modes opératoires à destination des équipes et organiser le transfert de compétences associées.
- 4.Assurer un rôle de conseil et d'expertise auprès des équipes à partir des outils à disposition (outils collaboratifs, canaux dédiés etc.).

3. Description des emplois-repères de la grille du Personnel soignant, éducatif et médical des établissements et œuvres

Niveaux	1E	2E	3EA	3EB	4E	5E	6EA	6EB	6EC	7E	8E	9E	10E	11E	12E
060105 - Agent des services de soins															
060106 - Auxiliaire de vie															
060103- Aide médico-psychologique															
060109 Accompagnant (e) Educatif et Social (AES)															
060101 - Aide-soignant(e)															
060102 - Auxiliaire de puériculture															
060801 - Moniteur(trice)-éducateur(trice)															
060802 - Moniteur(trice) d'atelier															
060807 - Educateur(trice) sportif															
060903 - Assistant(e) dentaire															
060901 - Préparateur(trice) en pharmacie															
060206 - Diététicien(ne)															
060207 - Intervenant(e) en activités physiques adaptées															
060804 - Educateur(trice) spécialisé(e)															
060805 - Educateur(trice) technique spécialisé(e)															
060806 - Educateur(trice) de jeunes enfants															
060905 - Orthoprothésiste															

Niveaux	1E	2E	3EA	3EB	4E	5E	6EA	6EB	6EC	7E	8E	9E	10E	11E	12E
060204 - Ergothérapeute															
060205 - Psychomotricien(ne)															
060301 - Infirmier(e) DE															
06030103 - Infirmier(e) hygiéniste															
060302 - Infirmier(e) du travail															
060701 - Chargé(e) d'insertion professionnelle															
060703 - Formateur(trice) professionnel pour personne en situation de handicap															
071001 - Infirmier(e) Conseiller(e) en santé															
071101 - Infirmier(e) du Service Médical															
170214 – Coordonnateur(trice) de parcours															
060307 – Infirmier (ère) Puériculteur (trice)															
060201 - Orthophoniste															
060203 - Masseur(se) Kinésithérapeute															
060303 – Infirmier(e) anesthésiste et de réanimation (IADE)															
060304 – Infirmier(e) de bloc opératoire (IBODE)															
060305 – Infirmier(e) coordonnateur (trice) (IDEC)															
060306 – Infirmier(e) en pratique avancée (IPA)															
050602 - Psychologue du travail															
060601 - Psychologue clinicien															
060602 - Neuropsychologue															
170108– Cadre de santé															
170109 – Cadre éducatif															
170110 – Directeur(rice) de soins															
060401 - Pharmacien(ne)															
061101 – Dentiste															
061001 – Médecin															
170309 - Médecin coordonnateur															

Emploi 060105 – Agent(e) des services de soins – Niveau 2E	
Diplôme requis	
Agent de propreté et d'hygiène / TP agent de service médico-social Titre RNCP n°37872 – Niveau 3 – CAP	
Finalité	
Assurer l'entretien et l'hygiène des locaux et veiller au bien-être des patients en prenant soin de leur environnement. Assister les aides-soignants dans la réalisation de leurs missions	
Activités	
<ul style="list-style-type: none"> Assurer l'hygiène de l'environnement de la personne pendant son séjour et après son départ Entretienir les équipements et le matériel de soin Appliquer les protocoles de nettoyage Participer à l'accueil et à l'installation de la personne Participer, en appui des aides-soignants, à accompagner le patient/ la personne dans la réalisation des actes de la vie quotidienne (repas, déplacements, aide à la réalisation de soins d'hygiène et de confort ...) Assurer le confort de la personne en utilisant les aides techniques nécessaires 	

<p>Emploi 060106 - Auxiliaire de vie sociale</p> <p>Nouveau libellé : Auxiliaire de vie – Niveau 2 E</p>	
	Diplôme requis
Pas de diplôme requis	
	Finalité
Apporter une aide à la personne en favorisant son autonomie et en assurant son confort de vie : entretien de l'environnement de la personne, hygiène corporelle, assistance dans les tâches quotidiennes, interactions sociales...	
	Activités
<ul style="list-style-type: none"> • Aider les personnes dépendantes dans les activités ordinaires et les déplacements. • Faciliter le quotidien de la personne en veillant à l'entretien de son environnement (ménage, rangement...) et à son hygiène personnelle (aide à la toilette, à l'habillage et au déshabillage, propreté du linge), en respectant les souhaits, goûts et habitudes de la personne 	

<p>Emploi 060103 - Aide médico-psychologique</p> <p>Nouveau code et libellé : 060109 - Accompagnant(e) Educatif et Social (AES) - Niveau 3EA</p>	
	Diplôme requis
<p>DE - Accompagnant éducatif et social</p> <p>Titre RNCP n°36004 – Niveau 3 – CAP</p>	
	Finalité
<p>Dans le cadre du projet d'établissement ou de service, accompagner les personnes dans leurs activités de vie quotidienne et leur participation sociale en préservant ou restaurant leur autonomie en collaboration avec l'équipe pluridisciplinaire.</p>	
	Activités
<ul style="list-style-type: none"> • Dans le cadre du projet d'accompagnement personnalisé, accompagner la personne dans les soins corporels et les gestes de la vie quotidienne en veillant à son intégrité physique et psychique • Favoriser l'autonomie de la personne accueillie et le maintien de ses acquis • Faciliter la participation de la personne à la vie sociale • Co - animer des activités culturelles, sportives, ludiques et sociales • Contribuer à la mise en œuvre des différents projets personnalisés ou collectifs 	

Emploi 060101 – Aide-soignant(e) – Niveau 3Eb	
Diplôme requis	
DE - Aide-Soignant Titre RNCP n°35830 – Niveau 4 – Bac	
Finalité	En collaboration avec l’infirmier(e) et sous sa responsabilité, personnel chargé accompagner le patient dans les gestes de la vie quotidienne et réaliser des soins d'hygiène et de confort pour préserver ou restaurer l'autonomie, le bien-être et la continuité des soins.
Activités	<ul style="list-style-type: none"> • Dispenser des soins d'hygiène et de confort • Accompagner la personne dans les actes essentiels de la vie quotidienne • Mettre en oeuvre des soins adaptés à l'état clinique de la personne • Entretien des matériels et les locaux dans l'environnement du patient • Assurer la gestion du matériel nécessaire à son activité • Participer à l'accueil et à l'installation de la personne et assurer les déplacements et les transferts de la personne accueillie • Assurer une aide et instaurer un dialogue avec les personnes accueillies et leur entourage • Participer à l'élaboration et à la mise en oeuvre du projet personnel individualisé

Emploi 060102 - Auxiliaire de puériculture – Niveau 3Eb	
Diplôme requis	
DE - Auxiliaire de puériculture Titre RNCP n°35832 – Niveau 4 – Bac	
Finalité	
Sous la responsabilité de l'infirmier(e) ou du puériculteur(trice), réaliser des soins de prévention, de maintien, d'éducation à la santé et relationnels, pour préserver ou restaurer la continuité de la vie, le bien-être et l'autonomie du nourrisson, de l'enfant ou de l'adolescent.	
Activités	
<ul style="list-style-type: none"> Assurer les soins d'hygiène, de sécurité et de confort au nourrisson / de l'enfant / de l'adolescent Observer, recueillir et transmettre les données relatives à l'état de santé de l'enfant, par écrit et par oral pour maintenir la continuité des soins Entretenir l'environnement immédiat de l'enfant Accueillir, informer, accompagner et éduquer l'enfant et son entourage proche Aider et accompagner dans les activités de la vie quotidienne et les activités d'éveil et de loisirs Assurer la gestion du matériel nécessaire à son activité 	

Emploi 060801 - Moniteur(trice)-éducateur(trice) – Niveau 4E	
Diplôme requis	
DE - de moniteur éducateur (DEME) Titre RNCP n°492 – Niveau 4 – Bac	
Finalité	Animer et organiser la vie quotidienne des personnes en difficultés physiques, psychiques, sociales, en vue d’instaurer, de restaurer ou préserver l’adaptation sociale et l’autonomie des personnes accueillies, dans le respect de leur projet individuel et des règles de déontologie
Activités	<ul style="list-style-type: none"> • Participer à la mise en œuvre, à l’animation et à l’évaluation des activités quotidiennes des personnes accueillies • Mettre en œuvre et suivre des projets d’actions éducatives ou d’accompagnement individuel ou collectif à l’intérieur et à l’extérieur de l’établissement • Assister, aider, soutenir ou stimuler la personne dans les actes de la vie quotidienne • Contribuer à l’élaboration, à l’évolution et à l’évaluation du projet individualisé • Contribuer à l’analyse des comportements, de l’environnement et de l’évolution de la personne accueillie • Respecter le budget alloué dans les activités quotidiennes • Participer à la traçabilité de la prise en charge • Participer aux relations pluridisciplinaires

Emploi 060802 - Moniteur(trice) d'atelier – Niveau 4E	
Diplôme requis	
TP - Moniteur d'atelier en milieu de travail protégé Titre RNCP n° 32139 – Niveau 4 – Bac	
Finalité	
Organiser une activité de production et accompagne dans sa réalisation des personnes en situation de handicap ou en difficultés sociales, afin de favoriser leur adaptation/réadaptation ou insertion professionnelle. Assurer la production de biens et de services comme support à l'accompagnement, au développement, à l'accès à l'autonomie, à l'épanouissement de la personne handicapée et/ou à son insertion dans le monde ordinaire	
Activités	
<ul style="list-style-type: none"> • Accompagner les personnes en situation de handicap dans les activités de production et dans les apprentissages • Organiser et conduire la production de biens ou de services • Animer une équipe en situation de production • Soutenir le développement, la reconnaissance et la certification des compétences professionnelles des personnes accompagnées 	

Emploi 060807 - Educateur(trice) sportif – Niveau 4E	
Diplôme requis	
BPJEPS - Brevet professionnel de la jeunesse, de l'éducation populaire et du sport spécialité « éducateur sportif » Titre RNCP n°37108 – Niveau 4 – Bac	
Finalité	
Dans le cadre de la réalisation du projet d'accompagnement individualisé, initier, éduquer, former et entraîner l'enfant, l'adolescent ou l'adulte à une discipline sportive ou rééduquer par la pratique sportive et par des actions adaptées à ses capacités afin de préserver ou restaurer son autonomie.	
Activités	
<ul style="list-style-type: none"> • Organiser et adapter un programme d'activités adapté aux souhaits des personnes et en respectant une progression pédagogique en fonction des potentialités et de la progression de la personne • Restituer la pratique sportive par des bilans et des réunions de synthèse • Assurer les tâches d'organisation, de gestion et de communication autour de son activité • Proposer à la direction les besoins en équipements et en contrôler l'état 	

Emploi 060903 - Assistant(e) dentaire – Niveau 4E	
	Diplôme requis
TP – Assistant dentaire Titre RNCP n°38144 – Niveau 4 – Bac	
	Finalité
Assister le chirurgien-dentiste ou le médecin exerçant dans le champ de la médecine bucco-dentaire tout au long des interventions. Assurer des tâches administratives.	
	Activités
<ul style="list-style-type: none"> Assister le chirurgien-dentiste ou le médecin exerçant dans le champ de la médecine bucco-dentaire dans la réalisation des gestes avant, pendant et après les soins Assurer l'accueil et la communication auprès des patients Assurer l'information et l'éducation des patients dans le champ de la santé bucco-dentaire Entretenir l'environnement de soins, les matériels liés aux activités et gérer le risque infectieux Gérer et suivre le dossier du patient Recueillir, transmettre les informations et mettre en œuvre la traçabilité dans le cadre de la structure de soins Accueillir, accompagner des assistants dentaires en formation ou nouveaux arrivants dans la structure et améliorer les pratiques professionnelles 	

Emploi 060901 - Préparateur(trice) en pharmacie – Niveau 5E	
Diplôme requis	
BP - Préparateur/Technicien en pharmacie Titre RNCP n°35719 – Niveau 5 – Bac +2	
Finalité	
Sous la responsabilité et le contrôle du pharmacien(ne), préparer et délivrer des médicaments et des dispositifs médicaux stériles et non stériles et concourir aux opérations de stérilisation dans le respect des textes en vigueur.	
Activités	
<ul style="list-style-type: none"> Analyser la demande de médicaments ou de dispositifs médicaux, préparer la délivrance des médicaments, des dispositifs médicaux, des fluides médicaux et tout produit relevant du monopole pharmaceutique et informer sur leur bon usage Assurer la préparation et le conditionnement des médicaments Conduire des opérations de stérilisation des dispositifs médicaux Participer à la sécurisation du circuit des produits pharmaceutiques Assurer l'archivage et la traçabilité des produits pharmaceutiques Gérer les stocks, achats et approvisionnements de la pharmacie et des services de soins et suivre les éléments de facturation 	

Emploi 060206 - Diététicien(ne) – Niveau 5E	
Diplôme requis	
BTS – Diététique Titre RNCP n°35523 – Niveau 5 – Bac +2	
Finalité	
Dans le cadre d’une action curative, préventive et éducative, maintenir ou restaurer l’équilibre alimentaire des personnes accueillies sur prescription médicale, selon les règles d’hygiène, les goûts et besoins des personnes accueillies	
Activités	
<ul style="list-style-type: none"> • Réaliser des bilans alimentaires à l’admission et durant le séjour • Etablir un diagnostic diététique, des objectifs nutritionnels, un plan d’action et un contrat pour la personne accueillie • Adapter les repas à la pathologie et à l’objectif défini par la prescription médicale en intégrant les contraintes des différents acteurs de la restauration • Coordonner la prise en charge alimentaire entre les unités de soins, les personnes accueillies et le service de restauration • Assurer la traçabilité des données et le suivi de la démarche diététique • Gérer les produits diététiques : référencement, commandes, stock, distribution et consommation • Mettre en œuvre les orientations nutritionnelles définies par la commission des menus • Informer, former et éduquer à l’alimentation, la nutrition et à la diététique la personne accueillie, sa famille, les professionnels de santé et de restauration 	

Emploi 060207 - Intervenant(e) en activités physiques adaptées – Niveau 5E	
Diplôme requis	
Licence- Sciences et techniques des activités physiques et sportives : activité physique adaptée et santé Titre RNCP n°35944 – Niveau 6 – Bac+3	
Finalité	
Animer des activités physiques et sportives adaptées afin de contribuer à la prévention, la rééducation et la réadaptation des personnes accueillies Intervenir sur prescription médicale à des fins de réadaptation, d'éducation, de prévention, de promotion de la santé et de l'autonomie.	
Activités	
<ul style="list-style-type: none"> • Coconstruire, suivre et adapter le projet personnalisé du patient (projet de soins et projet de vie) • Concevoir et animer des interventions relatives au domaine d'activité dans des perspectives de réadaptation, d'enseignement, de promotion et prévention de la santé et/ou d'intégration sociale par l'activité physique • Évaluer l'impact du programme d'activité physique adaptée sur la santé du patient • Organiser, conduire et suivre des programmes propres au domaine d'activité, individuels et/ou collectifs, personnalisés sur prescription médicale • Réaliser et actualiser des bilans d'évaluation des besoins, des attentes, des motivations et des capacités du patient/ de la personne accueillie • Vérifier, contrôler et participer à la gestion des matériels 	

Emploi 060804 - Educateur(trice) spécialisé(e) – Niveau 5E	
Diplôme requis	
DE - Educateur spécialisé Titre RNCP n°37676 – Niveau 6 – Bac +3	
Finalité	<p>Accompagner les personnes accueillies pour contribuer au développement de leurs capacités de socialisation, d'apprentissage, d'autonomie, d'intégration et d'insertion, dans le respect du projet institutionnel et de l'expression de la demande des personnes. Il travaille au sein d'une équipe pluridisciplinaire ou pluriprofessionnelle.</p> <p>Organiser et/ou coordonner des projets et/ou mobiliser des équipes dans la mise en place d'actions socio-éducatives en interne ou dans le cadre de travail en partenariat. Etre en lien avec des partenaires et des réseaux d'acteurs du territoire.</p> <p>Contribuer à l'inclusion des personnes accompagnées</p>
Activités	<ul style="list-style-type: none"> • Concevoir, mettre en œuvre et évaluer l'action socio-éducative • Partager et analyser avec l'équipe pluridisciplinaire des hypothèses de travail pour élaborer le projet d'accompagnement individualisé, le conduire, l'évaluer et faire évaluer les actions au plus près des besoins des personnes • Accompagner la personne dans la construction de son identité, de son projet dans le respect de ses choix • la mobilisation de la personne et son entourage • Favoriser le maintien de l'autonomie et le développement des capacités de la personne • Etablir, accompagner la compréhension et l'appropriation des repères et des règles • Planifier, mettre en œuvre et évaluer les activités quotidiennes avec la personne accueillie au regard du projet d'accompagnement individualisé • Mobiliser des partenaires et entretenir la relation partenariale

Emploi 060805 - Educateur(trice) technique spécialisé(e) – Niveau 5E	
Diplôme requis	
DE - Educateur technique spécialisé Titre RNCP n°37677 – Niveau 6 – Bac+3	
Finalité	Accompagner des enfants, des jeunes et des adultes en situation de handicap et/ou des public en grande vulnérabilité sociale et familiale dans une démarche éducative et inclusive par l'encadrement d'activité technique. Elaborer des parcours d'insertion, mettre en œuvre des actions de formation professionnelle et assurer l'encadrement technique d'activités professionnelles.
Activités	<ul style="list-style-type: none"> • Elaborer des parcours d'insertion • Mettre en œuvre des actions de formation professionnelle et assurer l'encadrement technique d'activités professionnelles • Assurer l'accompagnement éducatif de personnes et de groupes dans une temporalité • Repérer et évaluer les aptitudes sociales et techniques des personnes et identifier leurs besoins • Structurer et coordonner des espaces d'activités professionnelles • Veiller à l'équilibre entre l'épanouissement des personnes et les exigences de l'activité et/ ou du travail • Dans le cadre d'un travail pluriprofessionnel, élaborer des parcours d'insertion sociale et/ou professionnelle et mettre en œuvre des apprentissages • Réaliser des actions de formation professionnelle et assurer l'encadrement technique d'activités, porter des projets et contribuer à leur réalisation • Conseiller la mise en œuvre d'actions spécifiques en lien avec son domaine d'intervention en direction des différents publics • Participer au processus de professionnalisation en lien avec les établissements de formation

Emploi 060806 - Educateur(trice) de jeunes enfants – Niveau 5E	
Diplôme requis	
DE - Educateur de jeunes enfants Titre RNCP n°37679 – Niveau 6 – Bac+3	
Finalité	Accompagner le développement du jeune enfant (en situation de handicap au niveau physique, affectif et cognitif), par une démarche éducative et sociale globale en lien avec les familles. . Il peut Coordonner des actions éducatives au sein de la structure. Développer des partenariats avec les professionnels du territoire dans les champs éducatif, culturel, social, médico-social et sanitaire. Son intervention repose sur des actions éducatives individuelles et collectives
Activités	<ul style="list-style-type: none"> • Recueillir les besoins du jeune enfant accompagné, réaliser un diagnostic en coopération avec sa famille • S'appuyer sur des situations du quotidien, concevoir et animer des activités afin d'agir sur l'acquisition, la préservation ou la restauration de l'autonomie du jeune enfant • Travailler à la parentalité • Intervenir au sein d'une équipe pluridisciplinaire (Educateurs spécialisés, psychologues, ergothérapeutes... selon les besoins de l'enfant) et au sein d'un environnement partenarial mobilisé pour accompagner l'enfant (médecin, assistant social, ...)

Emploi 060905 – Orthoprothésiste – Niveau 5E	
	Diplôme requis
BTS – Prothésiste orthésiste Titre RNCP n°1097 – Niveau 5 – Bac+2	
	Finalité
Sur prescription médicale, concevoir, fabriquer et adapter des orthèses, des prothèses externes et du petit appareillage en instaurant un suivi avec la personne accueillie au sein d’une équipe pluridisciplinaire	
	Activités
<ul style="list-style-type: none"> • Réaliser des bilans cliniques, prises d’empreintes et de mesures de la personne accueillie dans le but de réaliser des appareillages adaptés • Réaliser des prothèses ou des orthèses, après analyse de la prescription médicale et du dossier de la personne accueillie • Réaliser des essais d’adaptation du matériel avec la personne accueillie et rectificatifs éventuels • Procéder à l’appareillage orthopédique externe sur mesure • Informer, expliquer et formuler des recommandations sur le bon usage du matériel • Assurer la maintenance et les petites réparations des prothèses ou des orthèses • Contrôler et assurer la maintenance des équipements de production • Gérer des stocks de matériel et entretenir des relations avec les fournisseurs 	

Emploi 060204 – Ergothérapeute – Niveau 6EA	
Diplôme requis	
DE - Diplôme d'Etat d'ergothérapeute Titre RNCP n°18363 – Niveau 6 – Bac +3	
Finalité	Dans le cadre du projet individuel de la personne accueillie et dans le respect des prescriptions médicales, contribuer aux traitements des troubles et des handicaps en sollicitant les fonctions déficitaires et les capacités d'adaptation fonctionnelle en vue de maintenir, restaurer l'autonomie ou compenser de manière optimale le handicap.
Activités	<ul style="list-style-type: none"> • Effectuer les bilans des capacités gestuelles, d'indépendance, de l'environnement humain et matériel, utiles à la mise en place des traitements et prises en charge adaptés aux déficiences et situations de handicap • Définir et mettre en œuvre les techniques de rééducation • Installer et aménager l'environnement pour la mise en œuvre des aides techniques spécifiques • Conseiller et accompagner la personne accueillie et son entourage sur la mise en œuvre des aides techniques afin de favoriser l'intégration de la personne au sein de son environnement • Participer à la communication et à la transmission des données relatives aux traitements et modes d'accompagnement en ergothérapie • Vérifier, contrôler et participer à la gestion des matériels • Prescrire des dispositifs médicaux et des aides techniques dont la liste est fixée par arrêté

Emploi 060205 - Psychomotricien(ne) – Niveau 6EA	
Diplôme requis	
DE - Diplôme d'Etat de psychomotricien Titre RNCP n°4861 – Niveau 5 – Bac +2	
Finalité	
Réaliser des soins et des activités de rééducation et de stimulation sensorielle auprès des personnes présentant des troubles de comportement, neuro-moteurs et psychomoteurs.	
Activités	
<ul style="list-style-type: none"> • Réaliser et rédiger des bilans psychomoteurs • Mettre en œuvre des actes de rééducation appropriés en individuel et en groupe • Contribuer à la formalisation, à l'évaluation et à l'actualisation du projet thérapeutique de la personne accueillie • Informer et éduquer la personne accueillie et son entourage • Participer à la traçabilité de la prise en charge en collaboration avec les équipes pluridisciplinaires • Développer des actions d'éducation thérapeutique s'adaptant à son public et dans le cadre des bonnes pratiques professionnelles 	

Emploi 060301 - Infirmier(e) DE – Niveau 6EA	
Diplôme requis	
DE - Diplôme d'Etat d'infirmier ou d'infirmière Titre RNCP n°8940 – Niveau 6 – Bac +3	
Finalité	
Dispenser des soins destinés à maintenir ou restaurer la santé de la personne. Contribuer à la mise en œuvre des traitements en participant à la surveillance de la personne. Intervenir sur prescription du médecin et contribue à la mise en œuvre des traitements en participant à la surveillance de la personne. Donner en toute autonomie et responsabilité, des soins définis dans son champ de compétence.	
Activités	
<ul style="list-style-type: none"> • Evaluer l'état de santé d'une personne et analyser les situations de soins • Concevoir et définir des projets de soins personnalisés ; planifier des soins, les prodiguer et les évaluer ; mettre en œuvre des traitements • Dispenser des soins de nature préventive, curative ou palliative, visant à promouvoir, maintenir et restaurer la santé • Contribuer à l'éducation à la santé et à l'accompagnement des personnes ou des groupes dans leur parcours de soins en lien avec leur projet de vie • Mener des actions de prévention, d'éducation à la santé et d'éducation thérapeutique • Accompagner le patient et son entourage dans le parcours de soins 	

Emploi 06030103 - Infirmier(e) hygiéniste – Niveau 6EA	
Diplôme requis	
DE - Diplôme d'Etat d'infirmier(e) + DU Hygiène Titre RNCP n°8940 – Niveau 6 – Bac +3	
Finalité	
Concevoir, développer et coordonner la politique de prévention du risque infectieux en appliquant les protocoles ou règles de bonnes pratiques visant à empêcher tout apport de micro- organismes lors de la réalisation des soins	
Activités	<ul style="list-style-type: none"> • Etre en appui au contrôle du respect des règles, procédures, protocoles, normes et standards • Réaliser des audits et des enquêtes relatifs à la prévention des infections associées aux soins, rédiger les rapports et suivre les plans d'actions • Former, accompagner et sensibiliser les professionnels et les usagers à la prévention des infections associées aux soins (techniques, règles et procédures) • Conseiller pour l'élaboration et l'actualisation des procédures, protocoles ou consignes et règles relatives à la prévention des infections associées aux soins • Elaborer des recommandations sur l'organisation des circuits et la protection des personnes lors de la réalisation de travaux, sur la conception de bâtiments, l'implantation d'équipements, l'achat de matériels et de produits d'hygiène • Mettre en œuvre des améliorations dans les pratiques de soins au regard de la réglementation et des recommandations des sociétés savantes • Mettre en place et suivre les plans et les actions de prévention • Renseigner les données et suivre les indicateurs nationaux et institutionnels • Signaler, traiter et suivre les infections associées aux soins et les alertes

Emploi 060302 - Infirmier(e) du travail – Niveau 6EA	
Diplôme requis	
DE - Diplôme d'Etat d'infirmier(e) ou d'infirmière + DU infirmier santé au travail Titre RNCP n°8940 – Niveau 6 – Bac +3	
Finalité	
Assurer le suivi médico-administratif des salariés et la prévention en matière de santé au travail	
Activités	
<ul style="list-style-type: none"> Assister le médecin du travail par la réalisation des examens paramédicaux et leur interprétation Assurer des actions de nature préventive, technique, relationnelle et éducative afin de protéger, maintenir ou restaurer la santé des agents Participer à/animer la politique de prévention de santé au travail Concourir à la pratique du médecin de prévention dans la réalisation de ses missions en santé au travail 	

Emploi 060701 - Chargé(e) d'insertion professionnelle – Niveau 6EA	
Diplôme requis	
TP – Conseiller en insertion professionnelle Titre RNCP n° 37274 – Niveau 5 – Bac +2 OU TP – Formateur accompagnateur en insertion professionnelle Titre RNCP n° 36014 – Niveau 5 – Bac +2	
Finalité	Accompagner le projet professionnel des personnes en relation avec les entreprises en vue d'une insertion professionnelle durable en adéquation avec leurs potentiels, leurs compétences, leur situation de handicap et le contexte socio-économique. Recueillir auprès des entreprises les informations relatives aux emplois offerts ou prévisibles, aux évolutions des qualifications et aux besoins de formation.
Activités	<ul style="list-style-type: none"> • Participer à l'élaboration et à la mise en œuvre du projet professionnel et à son analyse en terme de faisabilité en l'adaptant au mieux à ses potentiels, à ses compétences et à sa situation de handicap • Accompagner les personnes dans leur démarche de médiation à l'emploi • Informer et accompagner les employeurs dans la perspective d'accueil de salariés en situation de handicap • Apporter son expertise et assister les employeurs souhaitant embaucher un travailleur handicapé dans leurs démarches d'intégration et d'adaptation du poste de travail • Assurer le suivi du stagiaire durant la période d'insertion en milieu professionnel • Organiser et développer un réseau avec les entreprises et l'ensemble des partenaires de l'insertion • Assurer une veille de l'environnement socio-professionnel, économique, ergonomique et des conditions générales d'exercice des métiers • Assurer le suivi de la trajectoire professionnelle des personnes en situation de handicap

<p>Emploi 060703 - Formateur(trice) professionnel pour personne en situation de handicap</p> <p>Niveau 6EA</p>	
<p>Diplôme requis</p>	
<p>Diplôme de niveau 5 en rapport avec le métier enseigné + TP – Formateur professionnel d’adultes / diplôme Titre RNCP n°37275 – Niveau 5 – Bac +2</p>	
<p>Finalité</p>	
<p>Diplôme de niveau 5 en rapport avec le métier enseigné + TP – Formateur professionnel d’adultes / diplôme Titre RNCP n°37275 – Niveau 5 – Bac +2</p>	
<p>Activités</p>	
<ul style="list-style-type: none"> • Contribuer à l'étude médico-administrative des demandes d'avis sur prestation. • Contribuer à l'étude de la qualité de la prise en charge du patient dans son parcours de soins et participer à l'analyse médicalisée. • Accompagner les professionnels de santé et les assurés dans l'évolution des pratiques en faveur de la prévention et de la pertinence des prises en charge. • S’assurer de la conformité, de la qualité et de la sécurité des soins présentés au remboursement. • Participer à la création des conditions de l'accompagnement des parcours des patients atteints de pathologies chroniques ou professionnelles. 	

Emploi 071001 - Infirmier(e) Conseiller(e) en santé – Niveau 6EA	
Diplôme requis	
DE - Diplôme d'Etat d'infirmier ou d'infirmière Titre RNCP n°8940 – Niveau 6 – Bac +3	
Finalité	
Assurer à distance un accompagnement personnalisé des assurés atteints de maladies chroniques ayant adhéré au service Sophia, afin de les rendre acteurs de leur santé, en relais des recommandations du médecin traitant.	
Activités	
<ul style="list-style-type: none"> • En contact avec l'assuré par le biais de différents canaux (téléphonique écrit, mail...), lui apporter de l'information sur sa pathologie et les bonnes pratiques afférentes (observance, examens de suivi, alimentation, activité physique...), un soutien et des conseils personnalisés adaptés à l'évolution de son état de santé et de ses besoins. • Guider l'assuré dans sa réflexion afin de l'amener à adopter un comportement favorable à sa santé, et l'informer de l'existence de structures de prise en charge appropriées à sa situation • Adapter les conseils fournis à l'assuré au regard des recommandations du médecin traitant 	

Emploi 071101 - Infirmier(e) du Service Médical – Niveau 6EA	
Diplôme requis	
DE - Diplôme d'Etat d'infirmier ou d'infirmière Titre RNCP n°8940 – Niveau 6 – Bac +3	
Finalité	
Sous la responsabilité du médecin conseil chef de service, prendre en charge les activités en direction des assurés, des professionnels de santé et des établissements.	
Activités	
<ul style="list-style-type: none"> • Contribuer à l'étude médico-administrative des demandes d'avis sur prestation. • Contribuer à l'étude de la qualité de la prise en charge du patient dans son parcours de soins et participer à l'analyse médicalisée. • Accompagner les professionnels de santé et les assurés dans l'évolution des pratiques en faveur de la prévention et de la pertinence des prises en charge. • S'assurer de la conformité, de la qualité et de la sécurité des soins présentés au remboursement. • Participer à la création des conditions de l'accompagnement des parcours des patients atteints de pathologies chroniques ou professionnelles. 	

Emploi 170214 - Coordonnateur(trice) de parcours- Niveau 6EB	
Diplôme requis	
Titulaire d'un diplôme de la santé ou du médico-social de niveau 6 RNCP et formation certifiante de "réfèrent de parcours santé-social"	
Finalité	
Structurer l'accompagnement global des personnes accompagnées pour garantir la continuité et la fluidité du parcours de la personne (accès à l'emploi, aux soins, à la formation, à la culture, au sport ...) Coordonner un ensemble de prestations internes et externes, il articule les réponses les plus pertinentes aux besoins et aux attentes de la personne accompagnée, en mobilisant les ressources existantes sur un territoire.	
Activités	
<ul style="list-style-type: none"> • Construire, avec la personne accompagnée et l'ensemble des intervenants, un plan d'accompagnement cohérent permettant la réalisation du projet de vie dans une logique de parcours et d'orientation inclusive • Conseiller et accompagner la personne accompagnée et ses aidants dans le cadre de l'élaboration et de la mise en œuvre de son projet, • Coordonner les différents accompagnements en partenariat avec les équipes pluridisciplinaires et interdisciplinaires, en interne et en externe • Sécuriser les situations de rupture en attachant une attention particulière aux changements de situation et aux situations complexes • Suivre la mise en œuvre du plan d'accompagnement • Favoriser une continuité d'accompagnement entre le secteur spécialisé et le droit commun • Apporter son expertise auprès de pairs ou de partenaires • Animer les réunions de projet mobilisant des ressources internes et externes • Prendre en compte et gérer les éventuelles difficultés rencontrées dans l'articulation des prestations du projet 	

Emploi 060307 (ou 060107) – Infirmier(e) Puériculteur(trice) – Niveau 6EB	
	Diplôme requis
DE - Diplôme d'Etat de puéricultrice Titre RNCP n°38529 – Niveau 6 – Bac +3	
	Finalité
Exercer des activités de soin et d'éducation auprès des enfants de 0 à 6 ans.	
	Activités
<ul style="list-style-type: none"> • Communiquer et conduire une relation dans un contexte de soins avec l'enfant et avec ses parents • Initier et mettre en œuvre des actions d'éducation et de promotion de la santé à destination des parents et de l'enfant • Proposer et organiser avec l'équipe éducative des activités d'éveil visant à accompagner l'enfant vers l'autonomie et l'apprentissage de la vie sociale 	

Emploi 060201 – Orthophoniste – Niveau 6EB	
Diplôme requis	
Certificat de capacité d'orthophoniste Titre RNCP n°38986 – Niveau 7 – Bac +5	
Finalité	
Assurer des actes de rééducation afin de prévenir, évaluer, prendre en charge les troubles de la voix, de l'articulation, de la parole, les troubles associés à la compréhension du langage oral ou écrit et à son expression ainsi que les troubles de la déglutition.	
Activités	
<ul style="list-style-type: none"> • Réaliser des bilans et l'évaluation nécessaires à l'établissement du diagnostic orthophonique et du projet thérapeutique • Prendre en charge de manière individuelle ou en groupe le/les patients • Faire des actions de prévention et de dépistage des troubles du langage, de la communication et des fonctions oro-myo-faciales • Proposer des actions d'éducation thérapeutique des patients et de leur entourage • Apporter son expertise et ses conseils dans le domaine de l'orthophonie • Organiser et coordonner des soins dans le cadre d'un travail pluridisciplinaire • Prescrire des dispositifs médicaux dont la liste est fixée par arrêté 	

Emploi 060203 - Masseur(se) Kinésithérapeute – Niveau 6EB	
Diplôme requis	
DE - Diplôme d'Etat de masseur-kinésithérapeute Titre RNCP n°28353 – Niveau 7 – Bac +5	
Finalité	
Réaliser des soins et techniques de rééducation et de réadaptation, afin de restaurer, développer, maintenir ou à défaut compenser le mouvement et les capacités fonctionnelles du patient /de la personne accueillie pour faciliter son retour à l'autonomie.	
Activités	
<ul style="list-style-type: none"> • Réaliser des bilans (diagnostic kinésithérapique, objectifs de soins, choix des actes et des techniques les plus appropriés) • Fixer les objectifs et le programme thérapeutique, les communiquer à la personne et à son entourage, les évaluer et les adapter au cours de la prise en charge • Mettre en œuvre les techniques de rééducation • Participer à la communication et à la transmission des données relatives aux traitements et aux modes d'accompagnement • Développer des actions de prévention et d'éducation thérapeutique • Pratiquer un examen clinique, réaliser un diagnostic et définir les méthodes et les moyens à mettre en œuvre. • Manipuler le corps du patient pour soulager une douleur ou rééduquer un membre soit par des massages soit par des exercices de gymnastique • Prescrire des dispositifs médicaux et aides techniques dont la liste est fixée par arrêté 	

Emploi 060303 (ou 06030101) – Infirmier(e) anesthésiste et de réanimation (IADE) – Niveau 6EB	
Diplôme requis	
DE - Diplôme d'Etat d'infirmier(e) anesthésiste Titre RNCP n°18367 – Niveau 7 – Bac +5	
Finalité	
Réaliser des soins infirmiers dans les domaines de l'anesthésie de la réanimation et de l'urgence. Réaliser des soins spécifiques et des gestes techniques dans les domaines de l'anesthésie-réanimation, de la médecine d'urgence et de la prise en charge de la douleur.	
Activités	
<ul style="list-style-type: none"> • Préparer et organiser le site et le matériel d'anesthésie en fonction du patient, du type d'intervention et du type d'anesthésie • Réaliser des soins infirmiers d'anesthésie et/ou de réanimation • Mettre en œuvre et suivre l'anesthésie et l'analgesie en fonction du patient, de l'intervention et de la technique anesthésique • Accompagner le patient, dans les domaines de l'intervention chirurgicale, du traitement de la douleur, de l'urgence et de la réanimation • Mettre en œuvre et contrôler des mesures de prévention des risques, opérations de vigilance et traçabilité en anesthésie-réanimation • Analyser, évaluer les situations et intervenir afin de garantir la qualité des soins et la sécurité des patients en anesthésie réanimation dans la période pré, per et post opératoire. 	

Emploi 060304 (ou 06030102) – Infirmier(e) de bloc opératoire (IBODE) – Niveau 6EB	
Diplôme requis	
DE -Diplôme d'Etat d'Infirmier(e) de bloc opératoire Titre RNCP n°37228 – Niveau 7 – Bac +5	
Finalité	
Assurer le bon déroulement des opérations aux côtés des chirurgiens, tout en maintenant le confort et la sécurité des patients. Gérer la préparation de l'environnement opératoire et peut aider le chirurgien dans la réalisation de certains actes. Garantir le respect des normes de sécurité et de stérilisation, d'équipement et de matériel dans le bloc opératoire	
Activités	
<ul style="list-style-type: none"> • Réaliser des activités de prévention et de soins en lien avec des actes et activités invasifs à visée diagnostique et/ou thérapeutique • Réaliser des techniques complexes d'assistance chirurgicale au cours d'actes et d'activités invasifs à visée diagnostique et/ou thérapeutique • Organiser et coordonner des activités de soins liées au processus peropératoire • Gérer des équipements, des dispositifs médicaux et des produits dans les secteurs interventionnels et associés 	

Emploi 060305– Infirmier(e) coordonnateur (IDEC) - Niveau 6EC	
Diplôme requis	
DE - Diplôme d'Etat d'infirmier(e) Titre RNCP n°8940 – Niveau 6 – Bac +3 et formation d'infirmier(e) coordonnateur(rice)	
Finalité	
Assurer la continuité et la qualité du parcours de la personne prise en charge. Assurer l'interface entre la prise en charge médicale, paramédicale et l'accompagnement social d'une personne.	
Activités	
<ul style="list-style-type: none"> • Évaluer les besoins de soins et d'accompagnement d'une personne • Établir une communication adaptée pour informer et accompagner la personne et son entourage • Organiser les modalités de mise en œuvre du projet de soin / d'accompagnement de la personne • Coordonner l'ensemble des activités à réaliser afin d'assurer la continuité des soins en interne • Piloter le projet de soins de la personne en articulation avec les partenaires • Gérer le dossier médical • Encadrer et animer l'équipe • Intervenir en appui dans la réalisation des soins • Gérer les stocks de produits et de matériels médicaux relevant de sa responsabilité. 	

Emploi 060306– Infirmier(e) en pratique avancée (IPA) - Niveau 6EC	
Diplôme requis	
DE - Diplôme d'Etat Infirmier(e) en Pratique Avancée Titre RNCP n°38988 – Niveau 7 – Bac +5	
Finalité	
<p>Participer à la prise en charge globale des patients dont le suivi lui est confié par un médecin.</p> <p>Apporter son expertise et participer, en collaboration avec l'ensemble des professionnels concourant à la prise en charge du patient, à l'organisation des parcours entre les soins de premier recours, les médecins spécialistes de premier ou deuxième recours et les établissements et services de santé ou médico-sociaux.</p> <p>Intervenir dans le respect du parcours de soins du patient coordonné par un médecin traitant.</p>	
Activités	
<ul style="list-style-type: none"> • Observer, recueillir et interpréter des données dans le cadre du suivi médical d'un patient dans son domaine d'intervention • Prescrire, renouveler des prescriptions • Réaliser des actes techniques dans le cadre du suivi d'un patient dans son domaine d'intervention • Concevoir, mettre en œuvre et évaluer des actions de prévention et d'éducation thérapeutique • Participer à l'organisation du parcours de soins et de santé du patient • Mettre en œuvre des actions d'évaluation et d'amélioration des pratiques professionnelles 	

Emploi 050602 – Psychologue du travail – Niveau 7E	
Diplôme requis	
Master – Psychologie Titre RNCP n° 39025 – Niveau 7 – Bac +5	
Finalité	
Prévenir les risques professionnels en assurant des missions de diagnostic, de conseil et d'appui auprès des acteurs et en participant aux diverses actions de l'organisme	
Activités	
<ul style="list-style-type: none"> • Concevoir et déployer un dispositif d'intervention en psychologie du travail auprès des organisations • Conduire un accompagnement individuel en psychologie du travail / clinique du travail • Animer des groupes de travail d'expression et d'échange sur le travail afin d'instaurer une dynamique d'analyse du travail/activité/pratique dans l'organisation et améliorer la qualité du travail et la qualité de vie et des conditions de travail • Concevoir et animer des actions de sensibilisation et des formations sur la santé au travail 	

Emploi 060601 - Psychologue clinicien – Niveau 7E	
Diplôme requis	
Master – Psychologie Titre RNCP n° 39025 – Niveau 7 – Bac +5	
Finalité	
Concevoir, élaborer et mettre en œuvre des actions curatives et préventives à travers une démarche prenant en compte la dimension psychique des individus et des groupes en vue de promouvoir l'autonomie de la personne.	
Activités	
<ul style="list-style-type: none"> • Recueillir et analyser des besoins et/ou des demandes d'intervention • Observer les patients / personnes accueillies / résidents • Réaliser des évaluations et bilans psychologiques (recueil d'informations, entretien, travail de synthèse, restitution) • Concevoir et mettre en œuvre des dispositifs d'intervention à visée préventive ou curative • Etablir des bilans psychologiques • Assurer une prise en charge individuelle ou collective du patient/de la personne accueillie/résident et de leur entourage (groupes de parole, soutien, formation...) • Collaborer avec l'équipe et les partenaires médico-sociaux 	

Emploi 060602 - Neuropsychologue– Niveau 7E	
Diplôme requis	
Master- Psychologie : Neuropsychologie Titre RNCP n°38991 – Niveau 7 – Bac +5	
Finalité	
Concevoir, élaborer et mettre en œuvre des actions curatives et préventives à travers une démarche prenant en compte les aspects cognitifs et psycho- comportementaux des individus et des groupes en vue de promouvoir l'autonomie de la personne.	
Activités	
<ul style="list-style-type: none"> • Recueillir et analyser des besoins et/ou des demandes d'intervention • Réaliser des examens psychologiques et neuropsychologiques • Proposer une interprétation et des propositions (prise en charge, aménagements, orientation, etc.). • Assurer une prise en charge individuelle ou collective du patient/de la personne accueillie/résident et de leur entourage (groupes de parole, soutien, formation...) • Collaborer avec l'équipe et les partenaires médico-sociaux 	

Emploi170108 – Cadre de santé - Niveau 7E	
Diplôme requis	
DE - Diplôme de cadre de santé Titre RNCP n°38443 – Niveau 6 – Bac +3 Master 1 management de la santé ou gestion des établissements sanitaires	
Finalité	
Organiser les activités au sein d'un service ou d'une unité de soins en veillant à la qualité et la sécurité des prestations Animer et encadrer les équipes placées sous sa responsabilité, coordonner et optimiser les moyens mis en œuvre. Assurer l'interface entre les équipes médicales et la direction.	
Activités	
<ul style="list-style-type: none"> • Organiser, coordonner et planifier l'activité de son secteur • Animer son ou ses équipe(s), encadrer et accompagner les équipes placées sous sa responsabilité (évaluation, développement des compétences, évolution professionnelle, santé au travail) • Organiser, coordonner et planifier l'activité de l'unité/ du service • Accompagner les équipes dans la transformation des réformes sanitaires • Coordonner les activités avec les autres services et/ou les partenaires • Contrôler et évaluer la qualité des activités du service • Elaborer et mettre en œuvre le projet de service en lien avec le projet d'établissement 	

Emploi 170109 – Cadre éducatif - Niveau 7E	
Diplôme requis	
Certificat d'aptitude aux fonctions d'encadrement et de responsable d'unité d'intervention sociale (CAFERUIS) Titre RNCP n° 36836 – Niveau 6 – Bac +3	
Finalité	
Assurer la coordination des actions socio-éducatives engagées auprès des personnes accueillies. Animer et encadrer les équipes placées sous sa responsabilité, coordonner et optimiser les moyens mis en œuvre. Assurer l'interface entre la direction et les équipes éducatives et contribue au projet d'établissement.	
Activités	
<ul style="list-style-type: none"> • Organiser, coordonner et planifier l'activité de son secteur • Animer son ou ses équipe(s), encadrer et accompagner les personnes sous sa responsabilité (évaluation, développement des compétences, évolution professionnelle, santé au travail) • Piloter la mise en œuvre des projets personnalisés • Accompagner les équipes dans la transformation de l'offre médico-sociale • Coordonner les activités avec les autres services et/ou les partenaires • Contrôler et évaluer la qualité des activités du service • Elaborer et mettre en œuvre le projet de service en lien avec le projet d'établissement 	

Emploi 170110– Directeur(rice) de soins -Niveau 8E	
Diplôme requis	
DE - Diplôme de cadre de santé ou cadre éducatif Master 1 management de la santé ou gestion des établissements sanitaires Niveau 6 - RNCP – Bac +3	
Finalité	
Définir et piloter la mise en œuvre de la politique des soins dans le cadre de la stratégie de l'établissement. Assurer la coordination générale des soins tant sur le plan stratégique que sur le plan opérationnel (activités de soins infirmiers, de rééducation et médico-techniques)	
Activités	
<ul style="list-style-type: none"> • Concevoir et mettre en œuvre les projets de soins en s'assurant du respect des objectifs de qualité et de sécurité définis dans ce cadre • Organiser, contrôler et évaluer la mise en œuvre de la politique des soins de l'établissement ; • Animer et coordonner les activités des cadres soignants • S'impliquer dans les processus relatifs à l'organisation du recueil des données relevant du PMSI (Programme de Médicalisation des Systèmes d'Information) 	

Emploi 060401 - Pharmacien(ne) – Niveau 10E	
	Diplôme requis
DE – Docteur en pharmacie Code de la santé publique : Article L4221-1 et Article L4221-2 Bac +6	
	Finalité
Contribuer au maintien ou à la restauration de la santé de la personne par la gestion de la pharmacie, en tenant compte des aspects économiques, de l'approvisionnement et de la dispensation des médicaments et des dispositifs médicaux stériles et non stériles, et la conduite de missions de vigilance sanitaire.	
	Activités
<ul style="list-style-type: none"> • Analyser et valider les prescriptions médicales • Assurer la délivrance des médicaments et matériels stériles à usage unique • Être responsable de la pharmacovigilance • Sécuriser le circuit du médicament • Assurer la gestion économique et financière de la pharmacie • Veiller au respect des règles de sécurité et d'hygiène • Participer aux différentes instances médicales de l'établissement (CME, commissions de vigilance sanitaire, conciliation médicale, ...) • Effectuer les recherches et réactualiser régulièrement ses connaissances • Renseigner le dossier du patient • Superviser l'activité des préparateurs en pharmacie • Participer à l'élaboration du protocole définissant les actions de prévention 	

Emploi 061101 – Dentiste – Niveau 10E	
	Diplôme requis
Diplôme d'État de Docteur en chirurgie dentaire Code de la santé publique : Article L4141-3 Bac +6	
	Finalité
Dans le respect de la législation dont le code de déontologie et des dispositions réglementaires, promouvoir la santé bucco dentaire par la prévention et le soin	
	Activités
<ul style="list-style-type: none"> • Diagnostiquer et dépister les pathologies bucco-dentaires • Déterminer le plan de traitement, réaliser des soins, des prothèses ou des traitements orthodontiques • Orienter le patient vers une consultation spécialisée • Repérer les personnes en difficultés d'accès aux soins et les orienter vers les interlocuteurs compétents • Participer à des actions d'éducation d'hygiène dentaire • Recueillir des données épidémiologiques en vue d'études • Se tenir informé des recherches et des évolutions dans son domaine d'expertise médicale • S'assurer du respect des règles de sécurité sanitaire 	

Emploi 061001 - Médecin - Niveau 11 E	
Diplôme requis	
Diplôme d'État de docteur en médecine Code de la santé publique Article L4131-1 Bac +9	
Finalité	Dans le respect de la législation, dont le code de déontologie et des dispositions réglementaires, fournir des soins de santé coordonnés en intégrant des aspects de prévention, de traitement et de soutien psychologique, tout en assurant une collaboration étroite avec d'autres professionnels de la santé.
Activités	<ul style="list-style-type: none"> Assurer les consultations médicales dans une logique de prévention et / ou d'évaluation globale de l'état de santé du patient/ de la personne accueillie en articulation avec le médecin traitant Fournir des soins d'urgence et des traitements pour les situations médicales aiguës au sein de l'établissement Prescrire et/ou réaliser les examens complémentaires Rédiger les certificats afférents à sa pratique, assurer le suivi et la continuité des soins prescrits et/ou des examens Adapter les plans de traitement en fonction des besoins évolutifs des patients. Offrir un soutien psychologique aux patients et à leurs familles Participer aux visites quotidiennes et aux réunions pluridisciplinaires Se coordonner avec les professionnels de santé de l'établissements et organiser le parcours de soins Organiser et animer des programmes de prévention et de promotion de la santé pour les patients et le personnel de l'établissement Participer à la gestion administrative de l'établissement, incluant la tenue des dossiers médicaux Organiser et/ou participer aux programmes de santé publique, de recherche bio-médicale et d'épidémiologie Participer aux commissions réglementaires, aux commissions ou groupe de travail institutionnels et extra-institutionnels Participer aux programmes d'Assurance Qualité de la structure (accréditation, certification...) Connaître et appliquer les règles de recueil et de codification des actes Participer à des activités de formation continue et à des programmes de développement professionnel au sein de l'établissement / Encadrer et former des internes

Emploi 170309 – Médecin coordonnateur - Niveau 12 E	
Diplôme requis	
Diplôme d'État de docteur en médecine Diplôme de spécialisation en médecine Code de la santé publique : Article L4131-1 Bac +9	
Finalité	Dans le respect de la législation, dont le code de déontologie et des dispositions réglementaires, garantir la coordination des prises en charge et notamment des soins médicaux et veiller à la qualité des soins dispensés tout en garantissant une approche globale du patient portée par une approche pluridisciplinaire. Exercer un rôle de conseil auprès du directeur d'établissement concernant l'organisation des soins et des prises en charge et la mise en œuvre du projet médical.
Activités	<p>En plus, de l'activité clinique :</p> <ul style="list-style-type: none"> Assurer la coordination de l'équipe pluridisciplinaire et celle de l'organisation des soins dispensés aux patients Veiller à la sécurité des patients en contribuant à l'organisation de la continuité des soins et en prenant part aux processus de gestion de crise Manager et coordonner l'équipe médicale Participer aux instances stratégiques de l'établissement pour proposer des orientations / réflexions dans le cadre du développement des activités et du projet médical, Veiller au développement des partenariats dans le cadre de l'organisation des filières de prise en charge en lien notamment avec les adresseurs (établissements de santé, médecine de ville, secteur médico-social), dans une logique de gradation des soins, Participer aux instances qualité de l'établissement

4. Description des niveaux de la grille du personnel ingénieur(e) conseil

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

Annexe 2 La méthode de cotation des emplois

La méthode décrite dans la présente annexe a été appliquée au niveau national selon les modalités relevant de l'article 5.1 du présent accord.

À ce titre, la liste des métiers et emplois-repères, ainsi que leur positionnement dans chaque grille de classification, figure en annexe 1.

Il revient à chaque organisme de s'assurer que le cadre d'exercice au local s'inscrit en correspondance avec celui relevant de cette annexe 1.

La présente méthode doit être déclinée pour établir le positionnement local des emplois non repérés nationalement, conformément à l'article 5.2 de l'accord.

Un emploi non repéré se caractérise par un code dont les 6 premiers chiffres ne correspondent pas à ceux d'un emploi repéré (ou rattaché à un métier repéré) mentionné en annexe 1.

Le positionnement des emplois non repérés dans la grille de classification s'opère au sein de chaque organisme de sécurité sociale par leur évaluation selon deux approches complémentaires :

- par leur comparaison avec les repères (métier ou emploi selon les cas) ;
- par leur analyse et cotation en application de la méthode par critères classants.

L'évaluation de chaque emploi non repéré s'appuie sur l'analyse de sa finalité et les activités effectivement exercées, décrites dans le référentiel d'emploi local. L'organisme peut décider localement d'appliquer la procédure à une maille plus fine (code emploi à 6 chiffres ou plus).

Si au sein de l'organisme local, il est constaté un ensemble homogène d'emplois ayant la même finalité et au sein desquels il est possible de réaliser une progression de carrière identique, il est possible d'appliquer la procédure suivante au niveau du métier (identifié par un code à 4 chiffres).

I. Déroulé de la méthode

Le déroulé de la méthode au niveau local est le suivant :

Phase	Caractéristiques
1	Identifier les métiers/emplois non repérés de l'organisme qui sont à positionner localement dans les grilles et niveaux de classification
2	Analyser la situation actuelle de positionnement et le descriptif des activités de ces emplois
3	Identifier le niveau de qualification minimal de chaque emploi ou métier résultant de sa cotation avec les critères classants
4	Examiner si, au sein du métier/emploi considéré, des différences d'activité impliquent des niveaux d'expertise différents, justifiant une évaluation graduée avec les critères classants
5	Si d'éventuels niveaux de progression au sein du métier/emploi ont été identifiés, sur la base d'un descriptif d'activités différent pour chaque niveau de progression, coter ces différents niveaux avec les 5 critères classants
6	Avec ces cotations, établir des scores globaux pour chaque niveau de progression
7	Le score global du niveau de progression correspond lui-même à un niveau de qualification de la grille cible en application du barème de cotation défini.

À l'issue de son évaluation, un métier ou emploi non-repéré peut être positionné sur plusieurs niveaux de qualification si la différenciation des activités et de responsabilités qu'il revêt justifie cette différence de cotation.

La cohérence du positionnement d'un emploi non-repéré doit être vérifiée en comparaison avec l'ensemble des emplois classés dans le même niveau de qualification, puis en comparaison avec les emplois classés sur un niveau inférieur et supérieur.

II. Méthode de cotation

La méthode d'évaluation par critères classants est structurée sur la base de cinq critères permettant de couvrir l'ensemble des champs de responsabilité et d'exercice des emplois :

- connaissance et technicité ;
- complexité ;
- autonomie ;
- relation et communication ;
- coopération et management.

Chacun des critères classants est gradué en 8 positions définies ci-après.

L'évaluation de chaque emploi non-repéré se traduit, pour chaque critère classant, par l'identification d'une position donnée dans la gradation (position 1 à 8) correspondant à un nombre de points.

Pour les emplois des familles professionnelles 6 (offre de soins et prise en charge du handicap) et 13 (gestion des systèmes d'information), le nombre de points correspondants à la position au sein du critère connaissance et technicité est multiplié par 2.

1. Connaissance et technicité

Ce critère traduit le niveau de connaissances théoriques et pratiques nécessaire à l'exercice du métier, qu'il soit acquis par la formation initiale, la formation continue, et/ou l'expérience professionnelle.

Position 1	Niveau élémentaire de connaissances générales, routines de travail peu compliquées, aucune certification n'est exigée pour l'exercice de l'emploi. Utilisation possible d'équipements simples.	1 point 2 points pour les grilles E et I
Position 2	Niveau élémentaire de connaissances professionnelles ou niveau CAP ou BEP. Connaissance de procédures et méthodes, applicables dans un environnement stable.	2 points 4 points pour les grilles E et I
Position 3	Niveau approfondi de connaissances professionnelles, ou niveau baccalauréat, pour répondre à des situations nécessitant une capacité d'analyse de situation, de choix des meilleures solutions, de propositions d'action.	3 points 6 points pour les grilles E et I
Position 4	Niveau approfondi de connaissances professionnelles relatives à plusieurs domaines d'activités, ou niveau Bac + 2, permettant de répondre à des situations complexes et variées.	4 points 8 points pour les grilles E et I
Position 5	Niveau de maîtrise de connaissances professionnelles multidisciplinaires, ou niveau Bac + 3, nécessaire pour comprendre un processus large, une organisation complexe et appréhender des situations variées.	5 points 10 points pour les grilles E et I

Position 6	Niveau de maîtrise de connaissances professionnelles multidisciplinaires, ou niveau d'expertise dans un domaine, ou niveau Bac + 5, nécessaire à l'analyse critique de l'existant et des pratiques.	6 points 12 points pour les grilles E et I
Position 7	Niveau d'expertise de connaissances professionnelles, ou niveau Bac + 5 et plus, dans plusieurs domaines, nécessaire à la prise de décision.	7 points 14 points pour les grilles E et I
Position 8	Niveau d'expertise de connaissances professionnelles, ou niveau Bac + 5 et plus, nécessaire pour élaborer et appliquer des solutions globales et prendre les décisions adéquates. Ce niveau implique de pouvoir/devoir remettre en cause les pratiques habituelles afin de concevoir de nouvelles solutions de référence.	8 points 16 points pour les grilles E et I

2. Complexité

Ce critère traduit le niveau de complexité des situations rencontrées dans l'exercice du métier, que ce soit en fonction de leur nature, ou du niveau d'analyse et de résolution.

Position 1	Résolution de problèmes/situations sommaires en appliquant des solutions prescrites pouvant faire appel à la mémoire pour retrouver des situations identiques déjà rencontrées.	1 point
Position 2	Résolution de problèmes/situations simples en identifiant une solution parmi un ensemble de solutions existantes, dans le cadre d'instructions explicites.	2 points
Position 3	Résolution de problèmes/situations, nécessitant un raisonnement structuré, guidé par les usages de l'emploi, afin d'ajuster la solution choisie parmi un ensemble de solutions existantes.	3 points
Position 4	Résolution de problèmes/situations, impliquant l'évaluation des risques et leurs conséquences sur l'activité et impliquant la gestion d'antagonismes, dans l'objectif d'adapter la solution à la situation.	4 points
Position 5	Résolution de problèmes/situations complexes, nécessitant une démarche analytique afin d'adapter les solutions existantes, tout en prenant en compte les impacts sur le périmètre d'activité.	5 points
Position 6	Résolution de problèmes/situations complexes, nécessitant la prise en compte des répercussions à court, moyen, long terme, sur l'environnement et sur le futur, afin d'optimiser les solutions existantes.	6 points
Position 7	Résolution de problèmes/situations très complexes, nécessitant un questionnement et une révision des solutions existantes, en prenant en compte les impacts sur l'ensemble de l'organisation.	7 points
Position 8	Résolution de problèmes/situations très complexes ne pouvant plus s'appréhender à la lumière des références existantes nécessitant de définir des solutions nouvelles, tout en restant dans le cadre des orientations stratégiques.	8 points

3. Autonomie

Ce critère traduit le niveau d'initiative et de latitude d'action nécessaire à l'exercice du métier, et se mesure par rapport à la fréquence et au type de contrôles exercés.

Position 1	Opère ses tâches selon des consignes détaillées en suivant des instructions complètes. Contrôle quotidien par la hiérarchie sur le respect du planning et les résultats obtenus.	1 point
------------	--	---------

Position 2	Réalise ses activités dans le cadre d'un programme de travail pré-défini avec dans certains cas un choix sur le mode opératoire. Contrôle dans un délai court par la hiérarchie sur le respect du programme de travail et les résultats obtenus.	2 points
Position 3	Conduit ses activités selon des directives générales qui peuvent nécessiter de prendre des initiatives dans les moyens de travail. Évaluation, lors de points périodiques, sur le choix de la démarche et les résultats obtenus.	3 points
Position 4	Conduit ses activités en choisissant les moyens de travail appropriés. Évaluation, lors d'étapes intermédiaires, sur les moyens mis en œuvre et les résultats obtenus.	4 points
Position 5	Organise ses missions dans le cadre d'un plan d'actions découlant directement d'une politique à laquelle l'emploi est rattaché. Évaluation, lors d'étapes intermédiaires, sur l'avancement et la réalisation des missions.	5 points
Position 6	Définit les objectifs de son domaine d'activité et négocie les moyens correspondants. Rend compte sur l'adéquation objectifs/moyens/résultats.	6 points
Position 7	Définit les objectifs et les moyens d'un ou plusieurs domaines d'activités. Rend compte des résultats de ce(s) domaine(s).	7 points
Position 8	Participe activement à l'élaboration des politiques de son domaine d'activité et/ou aux objectifs stratégiques de l'organisme. Dispose d'une large autonomie dans leur mise en œuvre et rend compte sur des résultats globaux.	8 points

4. Relations et communication

Ce critère traduit le niveau de communication exigé dans l'exercice du métier et se mesure par rapport à la fréquence et au type de relations avec les interlocuteurs internes ou externes.

Position 1	Nécessite de partager des informations usuelles et standardisées, dans un cadre interne et/ou externe.	1 point
Position 2	Nécessite d'expliquer des informations sur des sujets habituels en ajustant sa communication aux différents interlocuteurs internes ou externes.	2 points
Position 3	Nécessite d'expliquer des informations relevant de situations complexes, en adaptant sa communication aux différents interlocuteurs internes ou externes.	3 points
Position 4	Nécessite d'expliquer des informations relevant de situations (très) complexes, en adaptant sa communication à des interlocuteurs internes ou externes dont les objectifs sont différents voire contraires.	4 points
Position 5	Nécessite de valoriser des informations, pour influencer ses différents interlocuteurs internes ou externes.	5 points
Position 6	Nécessite d'argumenter, en adaptant sa communication, en vue de convaincre un ou plusieurs interlocuteurs.	6 points
Position 7	Nécessite d'argumenter, dans des situations très complexes avec un impact opérationnel, financier et/ou social fort, en vue de convaincre des interlocuteurs.	7 points
Position 8	Nécessite de maîtriser un large éventail de techniques de communication en vue de négocier et défendre des projets qui engagent l'organisme. La capacité d'influence et le leadership sont essentiels à ce niveau.	8 points

5. Coopération et management

Ce critère traduit les exigences du métier en termes de coopération et/ou d'accompagnement pédagogique et/ou de management opérationnel, stratégique ou transversal auprès de personnes, d'entité(s), ou dans le cadre de projet(s).

Position 1	Coopérer pour assurer la continuité de son travail avec celui des autres en réalisant des tâches bien définies, en ayant le souci de prendre en compte et de communiquer les consignes.	1 point
Position 2	Organiser son travail et ses activités en fonction des priorités des acteurs internes ou externes. La transmission des savoirs et des compétences peut être demandée.	2 points
Position 3	Dans le cadre de l'animation ou appui d'une équipe ou de la conduite d'un projet, superviser la charge de travail avec le souci de remplir les objectifs d'exploitation.	3 points
Position 4	Animer une équipe ou la conduite d'un projet, dont les membres peuvent provenir de domaines d'activités différents, nécessitant de la coordination en vue d'atteindre les objectifs définis, en gérant les moyens et ressources.	4 points
Position 5	Dans le cadre de la supervision d'une équipe ou de la conduite d'un projet, gérer les moyens et ressources, évaluer les salariés et les accompagner dans leur progression professionnelle.	5 points
Position 6	Assurer la responsabilité de management d'une ou plusieurs petites équipes ou plusieurs projets relevant de différents domaines de spécialisation et organiser la synergie avec les autres unités.	6 points
Position 7	Assurer la responsabilité de management de plusieurs équipes et/ou de conduite de plusieurs projets, composé d'opérationnels, de spécialistes et/ou d'encadrants.	7 points
Position 8	Assurer la responsabilité de management de plusieurs équipes clés pour l'organisation et/ou de conduite de plusieurs projets stratégiques (important, complexe, à fort enjeu) composé d'opérationnels, de spécialistes et/ou d'encadrants.	8 points

La cotation du métier (ou de l'emploi) est constituée du nombre de points obtenus par critère.

Le total des points de cotation définit le niveau de qualification du métier (ou de l'emploi) en application du barème de cotation.

Barème de cotation de la grille du personnel administratif

Total de points résultant de la cotation		Niveau de qualification
Nombre de points min.	Nombre de points max.	
5	6	1
7	9	2
10	12	3
13	15	4A
16	18	4B
19	21	5A
22	24	5B
25	27	5C
28	30	6

Total de points résultant de la cotation		Niveau de qualification
Nombre de points min.	Nombre de points max.	
31	33	7
34	36	8
37	40	9

Barème de cotation de la grille du personnel informatique

Total de points résultant de la cotation		Niveau de classification
Nombre de points min.	Nombre de points max.	
6	7	IA
8	9	IB
10	11	IIA
12	13	IIB
14	17	III
18	20	IVA
21	23	IVB
24	26	VA
27	29	VB
30	33	VI
34	37	VII
38	41	VIII
42	44	IXA
45	46	IXB
47	48	X

Barème de cotation de la grille du personnel soignant, éducatif et médical des établissements et œuvres

Total de points résultant de la cotation		Niveau de classification
Nombre de points min.	Nombre de points max.	
6	6	1E
7	9	2E
10	12	3EA
13	15	3EB
16	18	4E
19	21	5E
22	24	6EA
25	27	6EB
28	30	6EC
31	33	7E

Total de points résultant de la cotation		Niveau de classification
Nombre de points min.	Nombre de points max.	
34	36	8E
37	39	9E
40	42	10E
43	45	11E
46	48	12E

Annexe 3 Glossaire

Ce document vise à définir les termes utilisés dans le cadre de la nouvelle classification afin d'en avoir une compréhension partagée.

1. Termes généraux

Architecture des métiers et emplois (conformément à la nomenclature des métiers et emplois de la sécurité sociale)

Famille professionnelle : ensemble de métiers concourant à une même finalité au sein de l'organisation.

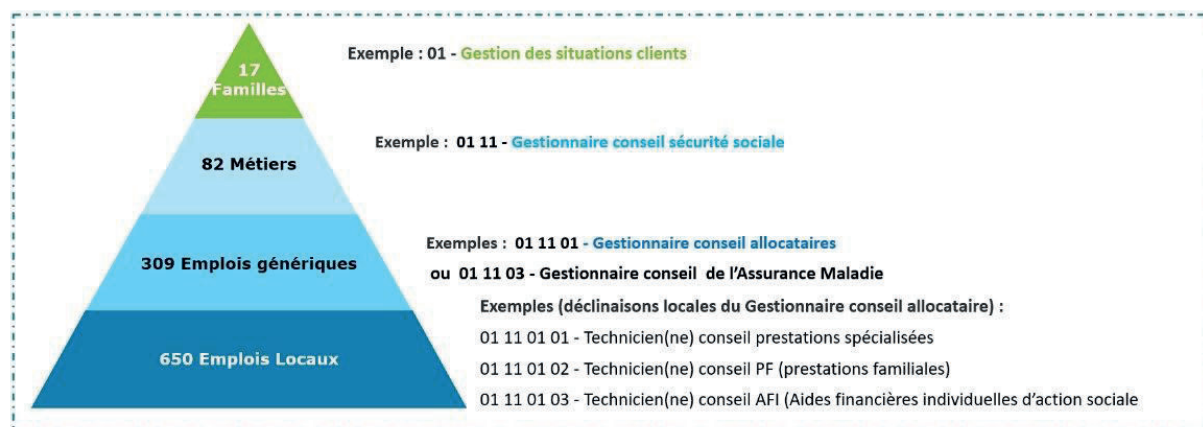
Métier : ensemble d'emplois présentant un socle commun d'activités et des compétences proches et spécifiques à un champ professionnel au sein de la sécurité sociale. Le métier ne renvoie pas directement à une organisation du travail, ni à une situation individuelle de travail.

Emploi générique : emploi ou regroupement de plusieurs emplois au sein d'un métier, mettant en évidence une spécialisation.

Emploi local ou décliné : sous-ensemble d'un emploi générique, de nature facultative, consistant à regrouper les postes de travail présentant des activités similaires et des caractéristiques proches.

Poste de travail : correspond à une situation individuelle de travail. Il s'agit de l'ensemble des tâches, des activités, des missions effectuées par un individu au sein d'une organisation.

En synthèse, au niveau du répertoire des métiers du régime général de la sécurité sociale, l'architecture est la suivante :



Notions propres à la classification et au repérage

Classification : la classification est la hiérarchisation des emplois selon un système organisé, en vue de définir les niveaux de classification, de rémunération et les règles d'évolution associées. Elle repose sur un principe fondamental : le classement des emplois et non des salariés.

Repère : regroupement de situations de travail, au niveau du métier ou de l'emploi, présentant des activités similaires et des caractéristiques proches. Les repères sont définis au niveau de la branche professionnelle et font l'objet d'une annexe spécifique.

Amplitude du repère : position d'un métier (ou emploi) repère au regard de la classification, de son niveau de qualification minimal à son niveau de qualification maximal. L'amplitude du repère désigne son positionnement sur plusieurs niveaux de qualification.

Critères classants : ensemble de critères qui, combinés entre eux, permettent d'évaluer le métier ou l'emploi afin de définir son positionnement dans les niveaux de classification. Les critères classants sont associés à des positions qui permettent d'évaluer où se situe l'emploi dans chacun des critères classants.

2. Termes utilisés dans la définition des positions des critères classants

Activités : ensemble cohérent et organisé de tâches réalisées pour remplir les missions assignées à une situation de travail.

Animation : fait de mobiliser ou mener une équipe de salariés en mettant en œuvre des méthodes de conduite d'activité afin d'assurer son fonctionnement.

Conduite d'un projet : ensemble des méthodes, techniques et outils utilisés pour planifier, organiser et contrôler les ressources d'un projet afin d'atteindre des objectifs spécifiques dans un délai et avec des moyens définis.

Connaissances professionnelles : connaissances spécifiques à un métier.

Consignes : instructions strictes et formelles (ou série d'instructions) données à un salarié (en général peu qualifié) pour lui prescrire ce qu'il doit faire ou ne doit pas faire. En général, constitué d'une succession de tâches.

Coopération : participation (avec une ou plusieurs personnes) à une action commune en opérant conjointement avec quelqu'un, et en échangeant pour réaliser ses activités.

Coordination : organisation d'un travail collectif articulant plusieurs activités/plusieurs types d'acteurs.

Directives : ensemble d'objectifs et d'instructions, donnés à l'oral ou à l'écrit.

Gestion d'antagonismes : identifier, comprendre et résoudre les oppositions entre différents mécanismes (ou intérêts) qui peuvent être rencontrés dans la conduite de l'activité, et proposer des solutions cohérentes.

Initiative : capacité à se saisir de sa liberté d'action (en termes de décision et/ou d'organisation du travail), en agissant de manière proactive, en anticipant les besoins et en saisissant les opportunités.

Instructions : ensemble d'explications, orales ou écrites, données à un salarié afin de lui indiquer la méthode à suivre et/ou le travail à accomplir.

Objectifs : ensemble prédéterminé de réalisations à atteindre et sur lesquelles se concentrent les activités dans un but donné. Ces objectifs doivent respecter la règle dite « SMART » (spécifique, mesurable, atteignable, réaliste et temporellement défini).

Plan d'actions : définition des tâches opérationnelles à mettre en œuvre en vue d'atteindre des objectifs.

Supervision : exercice d'un contrôle sur l'organisation et l'exécution d'un travail accompli par d'autres, précisément ou dans ses grandes lignes, avec ou sans responsabilité hiérarchique formelle.

Tâches : ensemble d'opérations élémentaires.

Transmission des savoirs et des compétences : processus par lequel un salarié communique à un autre salarié, ou à un groupe de salariés, des savoirs et/ou des compétences acquis dans un domaine professionnel.

Annexe 4 Incidences du présent protocole d'accord sur certaines dispositions conventionnelles

La dernière phrase du deuxième paragraphe de l'article 19 de la convention collective nationale de travail du 8 février 1957, « Ces coefficients définissent la plage salariale à l'intérieur de laquelle chaque salarié a vocation à évoluer. » est supprimée.

Au quatrième alinéa de l'article 33 de la convention collective du 8 février 1957, les mots « dans la limite de la plage d'évolution salariale du nouveau niveau de qualification » et « à défaut, par une prime provisoire » sont supprimés.

À l'article 1^{er} du protocole d'accord du 26 juin 2018 relatif à la définition conventionnelle du salaire minimum hiérarchique dans le champ d'application de la convention collective des employés et cadres, les phrases « les points supplémentaires accordés au titre de l'article 1^{er} du protocole d'accord du 31 décembre 2008 », « la mesure salariale prévue par l'article 1^{er} du protocole d'accord du 10 avril 2013 modifié en 2015 » sont supprimées.

L'article 1.2 du protocole d'accord du 6 octobre 2020 instaurant un régime dérogatoire à la durée minimale de travail prévue par l'article L. 3123-27 du code du travail dans certains secteurs d'activité du régime général de sécurité sociale est modifié comme suit :

« Dans les structures visées ci-dessus, la durée minimale de travail des salariés recrutés à temps partiel, est fixée à 10 heures hebdomadaires, sauf pour certains métiers dont la nature de l'activité, et les conditions de leur exercice, justifient une durée minimale différente.

Il s'agit des métiers suivants :

Métiers	Durée minimale de travail hebdomadaire
Cadre médical Cadre de santé Cadre éducatif Conseiller professionnel rééducateur	2 heures
Infirmier Manipulateur en électroradiologie Personnel médico-technique B Personnel d'éducation technique B Chargé d'intervention sociale (grille des employés et cadres)	4 heures

Lorsque la répartition des horaires de travail se fait sur une période supérieure à la semaine, la durée minimale hebdomadaire s'apprécie en moyenne sur la période de référence.

Les présentes dispositions ne remettent pas en cause la situation des salariés recrutés antérieurement à leur entrée en vigueur. »

Au premier paragraphe de l'article 11 de l'avenant du 30 septembre 1977 pour les médecins salariés des établissements ou centres d'examens de santé gérés par les organismes de sécurité sociale, les termes « par une classification annexée au présent avenant » sont remplacés par « par l'accord de classification en vigueur ».

Au dernier paragraphe de l'article 11 de l'avenant du 30 septembre 1977 pour les médecins salariés des établissements ou centres d'examens de santé gérés par les organismes de sécurité sociale, les termes « Le coefficient maximum de l'emploi est majoré des points de compétences attribués soit au titre du diplôme de spécialisation obtenu, soit au titre des fonctions d'encadrement exercées » sont supprimés.

Le dernier paragraphe de l'article 3.1 de l'annexe au protocole d'accord du 1^{er} février 2008 sur l'exercice du droit syndical « La mesure d'attribution ne doit pas conduire à dépasser le coefficient maximum du niveau de qualification du salarié, et la garantie ne peut dès lors jouer que dans la limite de ce coefficient maximum. » est supprimé.

L'article 2 du protocole d'accord du 17 août 2022 relatif à la revalorisation des métiers de médecin exerçant en EHPAD et de médecin exerçant en établissements sociaux et médicaux sociaux (ESMS) des UGECAM est modifié comme suit :

« Article 2 | Montant et modalités de versement »

Les salariés visés à l'article 1^{er} bénéficient de 68 points dit "Ségur de la santé". Ces points sont versés sur 12 mois. Ils suivent l'évolution de la valeur du point.

Ils sont versés proportionnellement au temps de travail quand le bénéficiaire exerce pour une durée inférieure au temps plein.

Pour les salariés exerçant dans plusieurs structures, le montant est calculé au prorata du temps accompli dans l'une des structures mentionnées à l'article 1^{er}.

Cet élément versé tous les mois, est calculé selon les modalités applicables à la rémunération de base.

Les points Ségur de la santé sont exclus de l'assiette de calcul des éléments de salaire prévus par la convention collective nationale de travail du 8 février 1957. »

L'article 2 du protocole d'accord du 23 juin 2022 relatif à la transposition de la mesure dite Laforcade issue du « Ségur » de la santé aux métiers socio-éducatifs des UGECAM est modifié comme suit :

« Article 2 | Montant et modalités de versement »

Les salariés visés à l'article 1^{er} bénéficient de 32 points dit "Ségur de la santé". Ces points sont versés sur 12 mois.

Ils sont versés proportionnellement au temps de travail quand le bénéficiaire exerce pour une durée inférieure au temps plein.

Pour les salariés exerçant dans plusieurs structures, le montant est calculé au prorata du temps accompli dans l'une des structures mentionnées à l'article 1^{er}.

Cet élément versé tous les mois, est calculé selon les modalités applicables à la rémunération de base.

Les points Ségur de la santé sont exclus de l'assiette de calcul des éléments de salaire prévus par la convention collective nationale de travail du 8 février 1957. »

L'article 2 du protocole d'accord du 26 novembre 2021 relatif à la revalorisation des métiers des personnels soignants, médicotextiques et de rééducation des établissements et services sanitaires et médico-sociaux des UGECAM est modifié comme suit :

« Article 2 | Montant du complément de rémunération et emplois concernés »

Les salariés occupant l'un des emplois visés dans le tableau ci-dessous, bénéficient de points dit "Ségur de la santé" conformément au barème suivant :

Emplois	Nombre de points Ségur de la santé
Infirmier	7 points
Cadre de santé	7 points
Masseur Kinésithérapeute	7 points
Orthophoniste	7 points
Aide-soignant	7 points
Auxiliaire de puériculture	3 points
Ergothérapeute	3 points
Psychomotricien	3 points
Diététicien	3 points
Manipulateur en radiologie	3 points
Technicien de laboratoire	3 points
Technicien d'exploration/de consultation	3 points
Orthoprothésiste	3 points
Pédicure/podologue	3 points
Préparateur en pharmacie	3 points
Orthoptiste	3 points

L'article 3 du protocole d'accord du 26 novembre 2021 relatif à la revalorisation des métiers des personnels soignants, médicotextiques et de rééducation des établissements et services sanitaires et médico-sociaux des UGECAM est modifié comme suit :

« Article 3 | Modalités de versement du complément de rémunération »

Les points Ségur de la santé sont versés sur 12 mois. Ils sont versés proportionnellement au temps de travail quand le bénéficiaire exerce pour une durée inférieure au temps plein.

Pour les salariés exerçant dans plusieurs structures, le montant est calculé au prorata du temps accompli dans l'une des structures mentionnées à l'article 1^{er}.

Cet élément versé tous les mois, est calculé selon les modalités applicables à la rémunération de base.

Les points Ségur sont exclus de l'assiette de calcul des éléments de salaire prévus par la convention collective nationale de travail du 8 février 1957.

Ces points sont cumulables avec les points Ségur de la santé prévus par les protocoles du 8 décembre 2020 et du 7 septembre 2021. »

L'article 2 du protocole d'accord du 7 septembre 2021 relatif au versement d'un complément mensuel, issu de l'extension des accords du « Ségur de la santé », au champ social et médico-social est modifié comme suit :

« Article 2 | Montant et modalités de versement »

Les salariés visés à l'article 1^{er} bénéficient de 32 points dit "Ségur de la santé". Ces points sont versés sur 12 mois. Ils suivent l'évolution de la valeur du point.

Ils sont versés proportionnellement au temps de travail quand le bénéficiaire exerce pour une durée inférieure au temps plein.

Pour les salariés exerçant dans plusieurs structures, le montant est calculé au prorata du temps accompli dans l'une des structures mentionnées à l'article 1^{er}.

Cet élément versé tous les mois, est calculé selon les modalités applicables à la rémunération de base.

Les points Ségur de la santé sont exclus de l'assiette de calcul des éléments de salaire prévus par la convention collective nationale de travail du 8 février 1957. »

L'article 2 du protocole d'accord du 12 octobre 2021 relatif au versement d'un complément mensuel, issu de l'extension des accords du « Ségur de la santé », au personnel médical est modifié comme suit :

« Article 2 | Montant et modalités de versement »

Le montant brut global de la prime à répartir entre les professionnels visés à l'article 1^{er} correspond aux crédits accordés à ce titre aux établissements sanitaires.

La totalité des crédits accordés à ce titre est exclusivement réservée à la revalorisation des professionnels concernés.

Les points Ségur de la santé sont versés sur 12 mois, proportionnellement au temps de travail quand le bénéficiaire exerce pour une durée inférieure au temps plein.

Pour les salariés exerçant dans plusieurs structures, le montant dudit complément est calculé au prorata du temps accompli dans l'une des structures mentionnées à l'article 1^{er}.

Cet élément, versé tous les mois, est calculé selon les modalités applicables à la rémunération de base.

Les points Ségur de la santé sont exclus de l'assiette de calcul des éléments de salaire prévus par la convention collective nationale de travail du 8 février 1957. »

L'article 2 du protocole d'accord du 8 décembre 2020 relatif au versement d'un complément mensuel, issu des accords du « Ségur de la santé », aux personnels des établissements de santé et des EHPAD des UGECAM est modifié comme suit :

« Article 2 | Montant et modalités de versement »

Les salariés visés à l'article 1^{er} bénéficient de 32 points dit "Ségur de la santé". Ces points sont versés sur 12 mois. Ils suivent l'évolution de la valeur du point.

Ils sont versés proportionnellement au temps de travail quand le bénéficiaire exerce pour une durée inférieure au temps plein.

Pour les salariés exerçant dans plusieurs structures, le montant est calculé au prorata du temps accompli dans l'une des structures mentionnées à l'article 1^{er}.

Cet élément versé tous les mois, est calculé selon les modalités applicables à la rémunération de base.

Les points Ségur sont exclus de l'assiette de calcul des éléments de salaire prévus par la convention collective nationale de travail du 8 février 1957. »