

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

**ACCORD DU 16 MAI 2012**  
**RELATIF À L'ACCOMPAGNEMENT À LA MISE EN ŒUVRE**  
**D'UN SCHÉMA DIRECTEUR DES SYSTÈMES D'INFORMATION**

NOR : ASET1251056M  
IDCC : 218

**PRÉAMBULE**

Le schéma directeur des systèmes d'information (SDSI) approuvé par le ministère de tutelle le 11 juillet 2011 vise à poursuivre la modernisation des systèmes d'information de l'assurance maladie pour lui permettre de faire face aux ambitions du projet d'entreprise de la branche, tout en offrant des opportunités aux salariés concernés.

Le présent accord fait l'objet d'une dotation spécifique et ne saurait impacter les budgets des organismes concernés.

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

*Objet de l'accord et personnels concernés*

Les dispositions du présent accord s'appliquent, dans le respect des dispositions conventionnelles, aux salariés qui travaillent dans les différents sites informatiques de la CNAMTS, les centres de traitement informatique ou les centres éditiques interrégionaux (CEIR).

Le présent accord a pour objectif de favoriser les opportunités d'évolution professionnelle, et de mobilité professionnelle, organisées dans le cadre des évolutions d'organisation de l'informatique de l'assurance maladie.

Ces mobilités concernent les salariés qui travaillent dans les différents sites informatiques de l'assurance maladie dont la liste figure en annexe du présent accord.

**TITRE I<sup>ER</sup>**

**GARANTIES APPORTÉES AUX SALARIÉS CONCERNÉS**

**Article 2**

*Mobilité sur la base du volontariat*

Les mobilités s'opèrent sur la base du volontariat.

En conséquence :

- les clauses de mobilité du contrat de travail des salariés concernés ne peuvent être mises en œuvre dans le cadre de l'application du présent accord ;
- aucun licenciement économique individuel ne peut intervenir dans le cadre de la mise en œuvre du SDSI de l'assurance maladie.

### **Article 3**

#### *Maintien des rémunérations et évolutions professionnelles*

Les salariés de la CNAMTS, des centres de traitement informatique et des CEIR bénéficient d'un dispositif individualisé d'accompagnement du changement, piloté par la CNAMTS.

Le salarié qui décide de réaliser une mobilité géographique et/ou fonctionnelle au sein du régime général de la sécurité sociale bénéficie, en tout état de cause, du maintien de son niveau de qualification et de sa rémunération.

Si la mobilité induit l'application d'un taux de cotisation chômage supérieur, une compensation sous forme de points de compétences est versée au salarié lors du changement d'employeurs.

Un traitement individualisé est assuré afin de valoriser le développement des compétences intervenu dans le cadre de cette mobilité professionnelle.

### **Article 4**

#### *Mise en œuvre du travail à distance*

Dans le cadre de la mise en œuvre des articles 1<sup>er</sup> et 2 du présent accord les salariés peuvent se voir proposer de travailler à distance.

Dans ce cas, ils pourront exercer leur activité dans un organisme de sécurité sociale situé dans la même agglomération, ou à proximité de celle-ci.

## **TITRE II**

### **MESURES D'ACCOMPAGNEMENT**

### **Article 5**

#### *Accompagnement à la mobilité fonctionnelle*

Les salariés réalisant une mobilité fonctionnelle bénéficient d'un dispositif d'accompagnement spécifique.

On entend par mobilité fonctionnelle toute évolution significative des missions confiées, voire changement d'emploi, dans le cadre de la mise en œuvre du SDSI tel que défini ci-dessus.

Ainsi, un dispositif individuel d'accompagnement des salariés concernés est mis en œuvre.

Il a notamment vocation à prendre en compte les compétences détenues afin d'établir, en fonction des besoins de l'organisation, un plan de mobilité individuel adapté, dans le cadre de l'anticipation de l'exercice des activités futures.

Ce dispositif comprend :

- un entretien d'information et d'orientation ;
- un bilan professionnel ;
- des tests de transférabilité des compétences entre emplois ;
- un plan de formation individuel ;
- la mise en place du tutorat ;
- un suivi après prise de fonctions associant les salariés, les managers, les services RH et les directions des organismes concernés.

### **Article 6**

#### *Aides à la mobilité*

En cas de changement d'employeur, ou en cas de mobilité géographique se traduisant par un changement significatif de lieu de travail, liés à la mise en œuvre du SDSI de l'assurance maladie, le salarié concerné bénéficie des mesures suivantes :

- une prime d'un montant égal à 2 mois de la rémunération mensuelle brute normale de son ancien emploi est versée dès sa prise de fonctions ;

- un crédit de 3 jours ouvrés de congés exceptionnels rémunérés lui est accordé. Ce congé, qui peut être fractionné, est à prendre dans les 2 mois précédant ou suivant la réalisation effective de la mobilité.

En outre, les salariés :

- dont le nouveau lieu de travail est distant d'au moins 35 km du précédent ;
- ou, dont le nouveau lieu de travail induit une augmentation du temps de trajet aller-retour, apprécié sur une base objective (site internet de simulation), entre le domicile et le lieu habituel de travail d'au moins 1 heure, bénéficient des dispositions qui suivent :

Mobilité entraînant un changement de domicile :

- le montant de la prime visée ci-dessus est porté à 3 mois de la rémunération brute normale du nouvel emploi ;
- le crédit de congés exceptionnels rémunérés visé ci-dessus est porté à 5 jours ouvrés ;
- le remboursement des frais de recherche d'un logement, soit une prise en charge dans le cadre des dispositions conventionnelles en vigueur des frais inhérents au voyage de reconnaissance (transport, hôtel, repas, dans la limite de 3 nuitées maximum) pour le salarié et son conjoint (ou situation assimilée), ainsi que pour ses enfants à charge ; les frais d'agence afférents à la location ou à l'achat de la nouvelle résidence sont pris en charge sur présentation de facture, à concurrence d'un montant maximum de 1 500 € ;
- une aide à la recherche d'un logement, notamment dans le cadre de la politique de contribution à l'effort de construction ;
- le remboursement pour le salarié et sa famille (conjoint ou situation assimilée et enfants à charge) des frais de transport sur la base des dispositions conventionnelles en vigueur ;
- la prise en charge intégrale des frais de déménagement avec présentation préalable au remboursement de trois devis. La notification de l'accord par écrit au salarié concerné sur le devis le plus économique permettra le remboursement s'effectuant sur présentation d'une facture détaillée et acquittée ;
- une participation aux frais d'installation dans le nouveau logement via le versement, sur présentation de justificatifs, d'une indemnité plafonnée d'un montant de 1 600 € ;
- le recours à un partenaire spécialisé dans l'accompagnement à l'implantation familiale :
  - présentation de la région d'accueil et journée de reconnaissance ;
  - assistance au départ et à l'installation à travers l'aide au logement (recherche de logement, démarches administratives...) ;
  - déménagement ;
  - assistance aux démarches familiales aux descendants (garde d'enfants, scolarité...) ;
  - assistance aux démarches familiales pour les ascendants (maison de retraite, prise en charge médicalisée...) ;
- les facilités nécessaires à l'insertion professionnelle du conjoint (ou situation assimilée) dans la zone géographique d'accueil avec l'accompagnement personnalisé d'un partenaire externe.

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

- bilan professionnel ;
- assistance à l'élaboration du projet professionnel adapté au bassin d'emploi ;

- recherche et assistance à la recherche de postes dans le bassin d'emploi ;
- préparation aux techniques de recherche d'emploi, à l'élaboration du CV et aux entretiens de recrutement.

Ces avantages sont également accordés, dès lors qu'il en remplit les conditions, au salarié ayant bénéficié de l'indemnité de double résidence visée ci-dessous, quand il procède à son déménagement dans le cadre de sa mobilité dans un délai de 18 mois après sa prise de fonction.

#### Mobilité entraînant une double résidence

Le salarié qui, du fait d'une situation visée par l'article 1<sup>er</sup> du présent accord, a une double résidence bénéficie d'une indemnité.

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

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

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

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

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

Dans ce cas, le salarié bénéficie du remboursement, à la charge de l'employeur :

- soit d'un abonnement à un mode de transport en commun correspondant au trajet entre son domicile et son nouveau lieu de travail ;
- soit du remboursement des frais engagés sur la base du montant des indemnités kilométriques visées aux articles 6 des protocoles d'accord du 11 mars 1991 et du 26 juin 1990 relatifs aux frais de déplacement.

Cette prise en charge est assurée pendant une durée maximale de 18 mois, qui court à compter de la date de prise des nouvelles fonctions.

Les dispositions du présent article sont également applicables quand un salarié est mis à disposition d'un autre organisme, dans le cadre de la mise en œuvre du SDSI de l'assurance maladie.

Le salarié qui met fin à sa mise à disposition avant un délai de 3 ans est tenu de rembourser le montant de la prime perçue.

Ce remboursement n'est pas dû en cas :

- de changement d'affectation lié à un parcours professionnel ;
- ou d'intégration définitive du salarié dans l'organisme où il exerce son activité.

Dans ce dernier cas, la prime prévue au présent article n'est pas versée une seconde fois.

### Article 7

#### *Dispositif interbranches*

Les salariés sont informés des postes vacants dans les autres branches du régime général susceptibles de correspondre à leur profil.

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

L'UCANSS et la CNAMTS effectueront les démarches nécessaires pour sensibiliser les organismes concernés.

### TITRE III

#### SUIVI DE L'ACCORD

##### Article 8

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

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

Un bilan de ces mobilités est transmis annuellement aux partenaires sociaux.

Une cellule *ad hoc* est constituée au sein de la CNAMTS pour examiner les difficultés pouvant être rencontrées par des salariés dans le cadre de la mise en œuvre du présent accord.

Elle peut être saisie directement par les salariés concernés, ou leurs représentants.

##### Article 9

###### *Dialogue social au niveau local*

Un bilan annuel est présenté aux représentants du personnel des différents organismes concernés par le présent protocole d'accord, pour le périmètre qui les concerne.

### TITRE IV

#### DISPOSITIONS DIVERSES

##### Article 10

###### *Durée de l'accord*

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée jusqu'au 31 décembre 2015, terme de ses effets.

L'UCANSS et les organisations syndicales nationales se rencontreront, avant la fin du premier semestre 2013, pour décider d'une éventuelle adaptation du texte.

Les salariés ayant déjà accepté une mobilité depuis le 11 juillet 2011 dans les conditions prévues dans le présent accord bénéficieront de manière rétroactive de ses dispositions.

##### Article 11

###### *Dispositions diverses*

Le présent accord s'applique sous réserve de l'agrément prévu par le code de la sécurité sociale.

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

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

Fait à Paris, le 16 mai 2012.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

#### **Organisation patronale :**

UNCANSS.

**Syndicats de salariés :**

CFTC ;  
CFE-CGC ;  
PSTE CFDT ;  
SNADEOS CFTC ;  
SNPDOSS CFE-CGC ;  
SNCOS FO ;  
FNPOS CGT ;  
COFICT CGT.

## ANNEXE

---

Les salariés concernés par le protocole sont ceux qui travaillent dans les sites et organismes dont la liste figure ci-dessous :

17 sites CNAMTS :

1. Angers
2. Nantes
3. Caen
4. Tours
5. Metz
6. Valence
7. Toulouse
8. Rennes
9. Lyon
10. Grenoble
11. Valenciennes
12. Troyes
13. Bordeaux
14. Evreux
15. Toufflers
16. Paris
17. Dijon

8 CTI union de caisse et CEIR rattachés :

1. CTI Pays de Loire
2. CESTIF
3. CTI PACAC dont CEIR Marseille
4. CTI NPNP (Nord - Pas-de-Calais-Normandie-Picardie) dont CEIR Caen
5. CTI Rhône-Alpes-Auvergne
6. CTI Grand-Est
7. CTI SUD
8. CICOA dont CEIR Limoges

1 CTI service de la CPAM de Versailles : le CRIP (centre regroupé d'informatique de production)

1 CEIR de la CPAM de Roubaix : le CEIR de Toufflers.