

Convention collective nationale

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

Convention collective nationale

**IDCC : 2793. – ORGANISMES DE SÉCURITÉ SOCIALE
ET D'ALLOCATIONS FAMILIALES
(25 juin 1968)**

ACCORD DU 30 DÉCEMBRE 2013

**RELATIF AUX GARANTIES CONVENTIONNELLES
APPORTÉES DANS LE CADRE DE L'ÉVOLUTION DES RÉSEAUX**

**NOR : ASET1450893M
IDCC : 218, 2793**

PRÉAMBULE

Les signataires entendent réaffirmer les principes quant aux garanties apportées aux salariés dans le cadre de l'évolution des réseaux.

Dans le prolongement des protocoles d'accord du 5 septembre 2006 et du 26 janvier 2010, l'UCANSS et les organisations syndicales nationales ont souhaité reprendre et améliorer les dispositions antérieures visant à accompagner les salariés dans le cas de mises en commun entre plusieurs organismes d'une mission, d'une fonction ou d'une activité, ou lorsqu'il y a création de nouvelles structures juridiques.

Les signataires souhaitent garantir aux salariés concernés la poursuite de leur activité professionnelle dans des conditions équilibrées tenant compte des impératifs de gestion et des souhaits d'évolutions professionnelles auxquelles ils peuvent légitimement aspirer dans le cadre de ces réorganisations.

Dans cette perspective, et au terme d'une négociation qui a permis notamment de mettre en place un dispositif de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences ainsi que sur les mesures d'accompagnement susceptibles de lui être associées, les parties signataires ont entendu réaffirmer leur conviction selon laquelle la réussite des évolutions en cours et à venir suppose, en tout état de cause, l'existence d'un dialogue social de qualité tant au plan national qu'au plan local, en adéquation en toutes circonstances avec les valeurs du service public.

Les signataires considèrent que les dispositions incluses dans le présent protocole sont à même d'assurer, en amont, à la mise en œuvre effective des décisions, puis tout au long du processus, l'information et la concertation indispensables à une bonne appréhension des enjeux. Ils considèrent que la gestion des ressources humaines doit être fondée sur les compétences professionnelles développées par les salariés, telles que définies par les qualifications acquises et la convention collective.

L'employeur s'engage à tout mettre en œuvre pour que les conditions d'emploi des salariés ne se trouvent pas altérées du fait de ces évolutions. En conséquence, il est convenu qu'aucun licenciement économique individuel n'interviendra dans ce cadre.

A cette fin, les parties signataires conviennent de ce qui suit :

TITRE I^{ER}

CHAMP D'APPLICATION

Article 1^{er}

Personnels concernés

Les dispositions du présent accord s'appliquent, dans le respect des dispositions conventionnelles, aux personnels relevant de la convention collective nationale de travail du 8 février 1957 (employés et cadres, informaticiens, personnel soignant, éducatif et médical des établissements et œuvres, ingénieurs-conseils) relevant des situations décrites à l'article 2.

Elles s'appliquent également, sous réserve des adaptations rendues nécessaires par leur propre dispositif conventionnel, aux personnels de direction relevant de la convention collective nationale de travail du 25 juin 1968.

Il leur est notamment garanti que, dans le cadre des situations visées à l'article 2 du présent accord, aucun licenciement économique individuel n'interviendra, et que toute mobilité s'opérera sur la base du volontariat. De ce fait, toutes les clauses de mobilité attachées au contrat de travail ne sont pas applicables à cette occasion.

Article 2

Situations visées

Les dispositions du présent accord s'appliquent dans les cas suivants :

- mise en commun entre plusieurs organismes d'une mission, d'une fonction ou d'une activité ;
- réorganisation structurelle de plusieurs organismes pouvant conduire à la création d'une nouvelle entité juridique,

réalisées dans le cadre de l'évolution des réseaux décidée au plan national, et ayant pour conséquence une évolution importante de la nature de l'activité des personnels concernés, après la prise d'effet du présent protocole d'accord.

TITRE II

MESURES D'ACCOMPAGNEMENT INDIVIDUEL DES SALARIÉS

Article 3

Accompagnement de l'évolution des emplois

3.1. Entretien d'information et d'orientation

Quand une évolution ou une reconversion doit être envisagée, le salarié est informé précisément des incidences des changements mis en œuvre par rapport à son activité professionnelle au cours d'un entretien avec un responsable du secteur des ressources humaines.

L'information la plus complète doit être délivrée sur les possibilités d'évolution professionnelle dans l'organisme d'appartenance, ou dans les organismes voisins, quelle que soit leur branche de législation.

A cet effet, des contacts sont établis avec les organismes géographiquement proches.

Les propositions d'évolution ou de reconversion professionnelle formulées par le salarié sont recensées par la direction, qui doit les étudier prioritairement.

En l'absence de souhait d'évolution professionnelle émis par le salarié, ou dans l'impossibilité d'y satisfaire, l'employeur formule des propositions qui doivent prioritairement porter sur un emploi dans l'organisme identique en termes d'activité et de qualification.

Dans l'hypothèse où de telles possibilités s'avéreraient elles aussi inexistantes, des propositions portant sur un emploi différent en termes de qualification sont alors formulées.

Les propositions d'évolution ou de reconversion sont formulées par écrit et communiquées au salarié qui dispose d'un délai de 1 mois à compter de la date de réception du document pour faire part, par écrit, de son acceptation ou de son refus.

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

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

3.2. Mesures d'accompagnement personnalisé à la prise de fonctions

En cas d'emploi différent en termes de qualification, y compris lorsque le niveau de qualification reste identique, le salarié concerné bénéficie, sur son temps de travail, de la formation initiale ou de la formation complémentaire nécessaire à la tenue du nouvel emploi.

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

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

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

Par ailleurs, les partenaires sociaux représentatifs au plan national, en lien avec la CPNEFP, engageront les démarches nécessaires auprès de l'OPCA pour faciliter l'obtention d'un cofinancement des congés individuels de formation de longue durée pour des salariés placés dans la situation visée à l'article 2 et porteurs d'un projet professionnel.

3.3. Garanties apportées

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

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

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

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

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

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

Le directeur ou l'agent comptable d'un organisme appelé à disparaître à la suite d'une fusion, qui n'est pas désigné pour occuper des fonctions équivalentes, soit au sein d'une entité nouvellement créée, soit au sein d'un autre organisme, est affecté de droit au sein de la nouvelle entité issue de la

fusion sur des fonctions ou une mission, qui peuvent être locales, régionales ou nationales, après concertation entre le directeur de la caisse nationale compétente et le directeur de la nouvelle entité.

Il bénéficie alors de toutes les dispositions conventionnelles afférentes à sa qualification antérieure, notamment en termes de rémunération.

3.4. Mobilité fonctionnelle des employés et cadres

Dans le cadre des situations visées à l'article 2, le salarié, employé ou cadre, qui accepte une mobilité fonctionnelle bénéficie d'une prime dont le montant correspond à :

- 50 % de son salaire brut normal de l'emploi précédent en cas de changement d'emploi générique ;
- 1 mois de son salaire brut normal de l'emploi précédent en cas de changement de famille professionnelle.

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

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

Article 4

Aide au travail à temps partiel

Dans le cas où des salariés entrant dans le champ d'application du présent accord, âgés d'au moins 57 ans à la date d'effectivité de l'une des situations visées à l'article 2, souhaitent bénéficier d'une autorisation de travail à temps partiel, quelle que soit la durée hebdomadaire de travail, les cotisations patronales et salariales d'assurance vieillesse, y compris de retraite complémentaire, sont calculées sur la base d'un salaire à temps plein jusqu'au départ à la retraite.

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

Article 5

Congé de fin de carrière

Le congé de fin de carrière visé par l'article 3.2 du protocole d'accord du 1^{er} mars 2004 relatif à la mise en place d'un compte épargne-temps dans les organismes de sécurité sociale est, dans le cadre des situations visées à l'article 2 du présent accord, ouvert aux salariés âgés de 55 ans et plus.

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

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

TITRE III

MESURES VISANT À FAVORISER LA MOBILITÉ DES SALARIÉS SUR LA BASE DU VOLONTARIAT

Article 6

Mobilité exercée à l'intérieur de l'organisme

Dans le cadre des situations visées à l'article 2 du présent protocole d'accord, la mobilité du salarié doit s'exercer sur la base du volontariat. En conséquence, une clause de mobilité existant dans le contrat de travail d'un salarié ne peut pas être mise en œuvre, dès lors que l'intéressé est directement concerné par l'une de ces situations.

Article 7

Mobilité exercée entre plusieurs organismes

Pour l'application du présent article, la mobilité s'entend d'un changement significatif de lieu de travail, lié, soit à un changement d'organisme employeur, soit, au sein d'un organisme né d'une fusion, d'une mobilité s'exerçant entre deux sites anciennement rattachés à deux organismes distincts.

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

7.1. Volontariat

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

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

Dans l'hypothèse où les possibilités d'évolution professionnelle telles qu'énumérées à l'article 3.1 s'avèrent inexistantes dans l'organisme, et sous réserve de l'acceptation du salarié concerné, l'employeur peut prendre contact avec d'autres organismes, quelle que soit la branche de législation, du bassin d'emploi concerné.

7.2. Entretien avec l'organisme d'embauche lors d'une mutation

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

7.3. Aides à la mobilité

En cas de mobilité acceptée, telle que définie au 7 du présent accord, le salarié concerné bénéficie d'une prime d'un montant égal à 2 mois de la rémunération brute normale de son ancien emploi. Elle est versée, par l'organisme preneur, dès la prise de fonctions.

En outre, les salariés dont :

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

bénéficient des dispositions qui suivent :

Mobilité entraînant un changement de domicile :

- le montant de la prime visée ci-dessus est porté à 3 mois de la rémunération brute normale du nouvel emploi ;
- un crédit de 5 jours ouvrés de congés exceptionnels rémunérés. Ce congé qui peut être fractionné est à prendre dans les 2 mois précédant ou suivant la réalisation effective de la mobilité ;
- le remboursement des frais liés à la recherche d'un logement, soit une prise en charge dans le cadre des dispositions conventionnelles en vigueur des frais inhérents au voyage de reconnaissance (transport, hôtel, repas, dans la limite de trois nuitées maximum) pour le salarié et son conjoint ou situation assimilée, ainsi que pour ses enfants à charge. Les frais d'agence afférents à la location ou à l'achat de la nouvelle résidence sont pris en charge par le nouvel organisme employeur sur présentation de facture, à concurrence d'un montant maximum de 1 500 € ;

- l'aide de l'organisme d'accueil dans la recherche d'un logement, notamment dans le cadre de sa politique de contribution à l'effort de construction employeur ;
- le remboursement pour le salarié et sa famille (conjoint ou situation assimilée et enfants à charge) des frais de transport sur la base des dispositions conventionnelles en vigueur ;
- la prise en charge intégrale des frais de déménagement avec présentation préalable au remboursement de trois devis à l'organisme preneur qui notifie par écrit au salarié concerné son accord sur le devis le plus économique, le remboursement s'effectuant sur présentation d'une facture détaillée et acquittée ;
- les facilités nécessaires à l'insertion professionnelle du conjoint (ou assimilé) dans la zone géographique d'accueil. A cet effet, si le conjoint (ou assimilé) est salarié de l'institution, les caisses nationales étudient, avec le concours des organismes de la région considérée, toutes les possibilités 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 (ou assimilé) une assistance à la recherche d'un emploi.

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.

Mobilité entraînant une double résidence :

Le salarié qui, du fait d'une situation visée par l'article 2 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^{er} 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 de 12 mois, qui court à compter de la date de prise des nouvelles fonctions.

Article 8

Mobilité externe

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

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

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

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

8.2. Création ou reprise d'entreprise

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

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

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

8.3. Position de détachement

Nonobstant les dispositions de l'article 40 de la convention collective du 8 février 1957, les personnels visés par le présent accord obtiennent, sur leur demande, leur détachement dans un des organismes visés à l'article R. 111-1 du code de la sécurité sociale ou dans un emploi relevant d'une institution visée aux titres II, III et IV du livre 9 du code de la sécurité sociale ou dans un emploi relevant d'une administration publique ou d'une collectivité publique territoriale, dans un organisme chargé d'une mission de service public ou relevant du code de la mutualité, dans une organisation internationale, dans un organisme social d'un territoire d'outre-mer ou d'un pays étranger, dans une entreprise publique ou privée.

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

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

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

Article 9

Mise en place d'un suivi des mobilités

Chaque direction de caisse nationale se dotera d'un suivi spécialisé des mobilités destiné à mettre en œuvre les actions nécessaires à la réalisation des opérations liées aux situations visées à l'article 2 du présent accord, notamment en ce qui concerne les mobilités fonctionnelles et géographiques dans le cadre de la région par la coordination ciblée des offres et des demandes.

L'UCANSS assure la coordination du suivi des mobilités organisé par chacune des caisses nationales, permettant de faciliter les mobilités entre branches de législation.

TITRE IV

DIALOGUE SOCIAL

Article 10

Dialogue social au niveau national

Dans le cadre du fonctionnement de l'instance nationale de concertation, une séance est obligatoirement consacrée, au moins une fois par an, à une présentation préalable détaillée des opérations relevant du présent accord.

Par ailleurs, la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle procède, conformément à ses missions, à un examen régulier de la situation de l'emploi au regard des situations visées à l'article 2 du présent accord.

Article 11

Dialogue social au niveau local

11.1. Information et consultation des représentants du personnel

Les organismes concernés par les situations visées à l'article 2 du présent accord s'attacheront en permanence à organiser une mise en œuvre de leurs obligations légales en matière d'information et de consultation des instances représentatives du personnel qui permette d'assurer un dialogue social de qualité.

Dans ce cadre, le comité d'entreprise est régulièrement informé de l'application dans l'organisme du présent protocole d'accord.

L'employeur s'engage à communiquer aux représentants du personnel la liste des emplois concernés par les situations visées à l'article 2 du présent accord.

Afin d'assurer, dans les meilleures conditions, une harmonisation optimale de l'information diffusée auprès des personnels, les directions des organismes concernés par une fusion, délivrent une information détaillée sur les conséquences prévisibles de l'opération, au cours d'une réunion qui rassemble les secrétaires des comités d'entreprise ainsi que les délégués syndicaux.

Cette réunion, qui devra intervenir préalablement à toute décision, ne dégage en aucun cas la responsabilité de l'employeur quant à ses obligations en matière d'information et de consultation des représentants du personnel telles que prévues par la réglementation en vigueur.

11.2. Mise en place d'une réflexion associant les délégués syndicaux à l'occasion d'une fusion

Une réflexion est recommandée entre les directions et les délégués syndicaux des organismes concernés par une fusion.

Elle a pour objet d'anticiper les négociations qui, une fois la fusion réalisée, devront éventuellement être engagées pour parvenir à une harmonisation du statut collectif.

11.3. Elections professionnelles

Dans le cadre d'une fusion, afin de permettre que la mise en place de la représentation du personnel soit effective dans les meilleurs délais, il est convenu que le processus électoral doit être engagé, au plus tard, avant la fin du deuxième mois suivant la création du nouvel organisme.

TITRE V

DISPOSITIONS DIVERSES

Article 12

Suivi paritaire de la mise en place de l'accord

Il est institué au niveau de l'UCANSS une instance nationale de suivi composée, d'une part, du directeur de l'UCANSS et, d'autre part, de dix représentants au total pour les organisations syndicales représentatives au plan national.

Cette instance tient au moins une réunion par an.

Article 13

Durée

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée jusqu'au 30 juin 2018, terme de ses effets. Six mois avant cette échéance, une évaluation de sa mise en œuvre sera réalisée.

L'UCANSS et les organisations syndicales nationales se rencontreront pour décider d'une éventuelle reconduction et adaptation du texte.

Article 14

Dispositions diverses

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

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

Il entre en vigueur au 1^{er} janvier 2014.

Fait à Paris, le 30 décembre 2013.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

UCANSS.

Syndicats de salariés :

FEC FO ;

SNFOCOS CGT-FO ;

PSE CFTC ;

SNADEOS CFTC ;

PSTE CFDT ;

CFE-CGC.