

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 18 NOVEMBRE 2014

RELATIF À LA CRÉATION DE L'INSTITUT NATIONAL DE FORMATION

NOR : ASET1550208M

IDCC : 218, 2793

PRÉAMBULE

Les partenaires sociaux s'accordent sur l'importance de disposer d'un appareil interne de formation professionnelle pour accompagner au mieux les salariés de l'institution dans le maintien et l'évolution de leurs compétences et qualifications tout au long de leur vie professionnelle.

Pour permettre de sécuriser le réseau institutionnel de formation et de le pérenniser, la création d'un institut national de formation a été décidée. La loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale a permis de concrétiser cet objectif et l'institut national de formation se substituera aux centres régionaux de formation et de perfectionnement professionnels (CRFP) dans l'ensemble de leurs droits et obligations au 1^{er} janvier 2016.

La construction de ce nouvel organisme se fera avec l'objectif de conservation de la proximité avec les organismes locaux et veillera à maintenir une répartition des missions, notamment des fonctions supports, sur l'ensemble des implantations.

Cette transformation constitue pour les salariés qui rejoindront l'institut national de formation au moment de sa création une évolution de leur cadre de travail, qui doit être accompagnée.

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

Par ailleurs, et s'agissant notamment de la gestion des horaires individualisés et de l'aménagement du temps de travail, les salariés continueront à bénéficier des dispositions en vigueur dans leur organisme d'origine jusqu'à la conclusion des accords locaux de l'institut national de formation, dans la limite de 15 mois à compter du 1^{er} janvier 2016.

TITRE I^{ER}
CHAMP D'APPLICATION

Article 1^{er}

Personnels concernés

Les dispositions du présent accord s'appliquent à l'ensemble des salariés relevant des conventions collectives du 8 février 1957 et du 25 juin 1968 intégrant l'institut national de formation au 1^{er} janvier 2016 suite :

- à la disparition de leur organisme employeur dans le cadre de l'article 28 (II-2) de la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 ;
- ou au transfert de leur activité à l'institut national de formation.

Article 2

Garanties

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

TITRE II
**INTÉGRATION DES SALARIÉS
DANS L'INSTITUT NATIONAL DE FORMATION**

Article 3

Processus d'affectation des salariés

Les salariés conservent de droit le poste qu'ils occupent au jour de la création de l'institut si le périmètre de ce poste n'est pas modifié.

Les souhaits d'évolution ou de reconversion professionnelle formulés par le salarié sont recensés par l'UCANSS en tant que direction de projet et étudiés prioritairement.

Ainsi, tout salarié peut émettre une fiche de vœux dans le cadre du processus d'affectation.

Les souhaits des salariés dont le poste est amené à disparaître sont prioritaires sur ceux des autres salariés. Leurs demandes sont traitées dans le cadre d'une première phase de mise en œuvre de la procédure d'affectation.

L'examen des souhaits exprimés par les autres salariés entrant dans le champ d'application du présent protocole interviendra dans une seconde phase.

Conformément au protocole d'accord du 30 décembre 2013 relatif aux garanties conventionnelles apportées dans le cadre de l'évolution des réseaux, quand une évolution ou 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 l'UCANSS en tant que direction de projet.

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

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

En l'absence de souhait d'évolution professionnelle émis par le salarié, ou dans l'impossibilité d'y satisfaire, l'UCANSS en tant que direction projet formule des propositions qui doivent prioritairement porter sur un emploi au sein de l'institut identique en termes d'activité et de qualification.

Dans l'hypothèse où de telles possibilités s'avèreraient 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.

Jusqu'à la création de l'institut national de formation, les postes vacants au sein d'un CRFP seront réservés par priorité aux salariés du réseau institutionnel de formation. Ils seront publiés sur le site lerif.fr et les candidatures seront systématiquement étudiées. Si le poste n'a pu être pourvu, une vacance sera alors diffusée sur la bourse des emplois.

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

Les mesures seront mises en œuvre par l'UCANSS en tant que direction projet dans le cadre du présent article puis par l'institut national de formation après le 1^{er} janvier 2016.

Article 4

Mesures d'accompagnement individuel

4.1. Mesure 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.

Sauf contrainte formulée par le salarié, la formation envisagée doit débuter dans un délai de 3 mois à compter du jour où le salarié a confirmation qu'il occupera un emploi différent tel que visé au premier alinéa.

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

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

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

4.2. Maintien de la rémunération en cas de changement d'emploi

La rémunération des salariés dont le poste n'est pas modifié est maintenue.

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 compétences ainsi que de l'ensemble des primes et indemnités dont le salarié bénéficie à raison de son précédent emploi.

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

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

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

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

Article 5

Mobilité fonctionnelle des employés et cadres

Dans le cadre de la création de l'institut national de formation, le salarié, employé ou cadre qui accepte une mobilité fonctionnelle bénéficie d'une prime dont le montant correspond à :

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

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

Article 6

Aide au travail à temps partiel

Dans le cas où des salariés entrant dans le champ d'application du présent accord, âgés d'au moins 57 ans à la date d'effectivité de l'une des situations visées à l'article 1^{er}, 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 7

Congé de fin de carrière

Le congé de fin de carrière visé à 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 1^{er} du présent accord, ouvert aux salariés âgés de 55 ans et plus.

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

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

Article 8

Mobilité géographique

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 de l'institut national de formation, 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.

8.1. Volontariat

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

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

Dans l'hypothèse où les possibilités d'évolution professionnelle telles qu'énumérées à l'article 3 s'avèrent inexistantes au sein de l'institut national de formation, 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.

8.2. 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.

8.3. Aides à la mobilité

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

En outre, les salariés :

- dont le nouveau lieu de travail est distant d'au moins 35 km du domicile ;
- ou dont le nouveau lieu de travail induit une augmentation du temps de trajet aller-retour, 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 3 nuitées au maximum) pour le salarié et son conjoint ou situation assimilée ainsi que pour ses enfants à charge. Les frais d'agence afférents à la location ou à l'achat de la nouvelle résidence sont pris en charge par le nouvel organisme employeur sur présentation de facture, à concurrence d'un montant maximal de 1 500 € ;
- l'aide de l'organisme d'accueil dans la recherche d'un logement, notamment dans le cadre de sa politique de contribution à l'effort de construction employeur ;

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

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

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

Ce montant est revalorisé au 1^{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 9

Mobilité externe

9.1. 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.

9.2. Création ou reprise d'entreprise

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

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

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

9.3. Position de détachement

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

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

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

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

TITRE III

DIALOGUE SOCIAL

Article 10

Dialogue social au niveau national

L'instance nationale de concertation constitue le lieu d'information, d'échanges et de consultation des partenaires sociaux sur les questions institutionnelles ayant un impact sur l'organisation du travail et de l'emploi dans les organismes du régime général de sécurité sociale.

Dans le cadre de son fonctionnement, et jusqu'à la mise en place effective de cet organisme, au moins une séance par an est consacrée au projet de création de l'institut national de formation. Elle porte sur l'avancement du projet et le suivi de l'application du protocole d'accord.

Article 11

Information des salariés dans le cadre d'une instance ad hoc

11.1. Attributions de l'instance

Afin de garantir la meilleure information possible des salariés concernés, tout au long du processus de création de l'institut national de formation, il est institué une instance *ad hoc* ayant vocation à recueillir toutes les informations relatives à l'organisation de l'institut national de formation et

permettre d'échanger tant sur la gestion du projet que sur ses impacts sur les salariés. Néanmoins, l'instance *ad hoc* n'a pas vocation à connaître des situations individuelles.

Cette instance se réunit au moins quatre fois sur convocation de l'UCANSS jusqu'à la création de l'institut national de formation. Ses membres peuvent s'accorder sur l'organisation de réunions supplémentaires.

Elle sera maintenue, après le 1^{er} janvier 2016, et se réunira mensuellement jusqu'à l'installation des instances représentatives des personnels issues des élections professionnelles au sein de l'institut national de formation.

Durant cette seconde période, elle sera convoquée par le directeur de l'institut national de formation.

L'instance *ad hoc* détermine les modalités d'information des salariés entrant dans le champ d'application du présent accord et veille à la diffusion effective de ces informations. L'UCANSS diffuse sur le site lerif.fr les prises de position de chacune des parties lors des réunions de l'instance *ad hoc*, sous réserve que celles-ci soient en relation avec la création de l'institut national de formation et qu'elles ne portent pas sur des situations individuelles.

11.2. Fonctionnement de l'instance

L'instance est composée :

- de deux représentants par confédération syndicale représentative au niveau national ;
- de l'ensemble des délégués du personnel titulaires ou, le cas échéant, des élus titulaires de la délégation unique du personnel, actuellement en place dans les centres régionaux de formation et de perfectionnement professionnels. Les élus titulaires absents peuvent se faire représenter par leurs suppléants ;
- d'un salarié par centre ne disposant pas d'élus ;
- des secrétaires du comité d'entreprise de l'URSSAF d'Ile-de-France, de la CAF des Hauts-de-Seine et de la CPAM du Val-d'Oise ou de représentants de ces comités dûment mandatés ;
- des directeurs de centre régional de formation et de perfectionnement professionnels ainsi que des directeurs des organismes franciliens concernés, ou leurs délégataires, jusqu'au 31 décembre 2015 ;
- du directeur de l'UCANSS, ou de son représentant, assisté du directeur projet et de ses collaborateurs jusqu'au 31 décembre 2015 ;
- du directeur de l'institut national de formation, assisté de ses collaborateurs, à compter du 1^{er} janvier 2016.

Ses membres disposent du temps nécessaire pour se rendre et participer aux réunions de l'instance ainsi qu'aux éventuelles réunions préparatoires qui se tiendraient la demi-journée précédant la réunion de l'instance.

Les frais de déplacement engagés dans ce cadre par les représentants des salariés sont pris en charge par l'UCANSS sur la base des tarifs conventionnels.

Article 12

Elections professionnelles

Afin de permettre que la mise en place de la représentation du personnel soit effective dans les meilleurs délais, il est convenu que la négociation du protocole d'accord préélectoral doit être engagée, au plus tard, avant la fin du premier mois suivant la création du nouvel organisme.

Article 13

Continuité des activités sociales et culturelles

Afin de garantir aux salariés intégrant l'institut national de formation au 1^{er} janvier 2016 le bénéfice d'activités sociales et culturelles, la direction de l'institut gèrera, à titre transitoire jusqu'à l'installation du comité d'entreprise de l'institut national de formation, directement ces dernières sur la base d'une liste de prestations arrêtée par une sous-commission de l'instance *ad hoc* composée des seuls élus des personnels des centres.

TITRE IV

DISPOSITIONS DIVERSES

Article 14

Articulation avec les dispositions conventionnelles existantes

Les dispositions du présent accord ne se cumulent pas avec les avantages de même nature contenus dans d'autres textes conventionnels, notamment le protocole d'accord du 30 décembre 2013 relatif aux garanties conventionnelles apportées dans le cadre de l'évolution des réseaux. En cas de dispositions portant sur le même objet, la disposition la plus favorable au salarié s'applique.

Article 15

Durée d'application

Le présent accord est conclu à durée déterminée jusqu'au 31 décembre 2016, terme de ses effets.

Article 16

Dispositions d'application

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

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

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

Fait à Paris, le 18 novembre 2014.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

UCANSS.

Syndicats de salariés :

CFE-CGC ;

FEC FO ;

PSTE CFDT ;

SNFOCOS ;

PSE CFTC.