

Convention collective

RÉGIME GÉNÉRAL DE SÉCURITÉ SOCIALE (praticiens-conseils)



N° de brochure : 3339

N° IDCC : 2603

Date de dernière mise à jour : 2020-06-15

Sommaire

Convention collective nationale des praticiens-conseils du régime général de sécurité sociale du 4 avril 2006	1
Préambule	1
Titre Ier Classification des emplois et dispositif de rémunération	1
Titre II Condition de travail	3
Sous-titre I Conditions d'exercice	3
Sous-titre II Temps de travail	3
Sous-titre III Mobilité	3
Sous-titre IV Formation	4
Sous-titre V Frais de déplacement	4
Sous-titre VI Régime de retraite complémentaire et de prévoyance	5
Titre III Les congés et périodes de suspension du contrat	5
Titre IV Détachement	7
Titre V Représentation du personnel	8
Titre VI Discipline	8
Titre VII Rupture du contrat de travail	9
Titre VIII Dispositions spécifiques aux praticiens-conseils originaires d'outre-mer ou exerçant leurs fonctions dans un DOM	9
Titre IX Dispositions diverses	10
Textes Attachés	11
Accord du 18 novembre 2008 relatif à des modifications de la convention collective	11
Préambule	11
Accord du 26 janvier 2010 relatif à la mise en place des agences régionales de santé	11
Préambule	11
Titre Ier Application des dispositions conventionnelles	11
Titre II Accompagnement des personnels lors de la création des agences régionales de santé	12
Titre III Mesures destinées à favoriser les mobilités	13
Avenant du 26 janvier 2010 modifiant la convention	14
Avenant du 17 avril 2012 relatif à la mise à jour de la convention	15
Préambule	15
Accord du 16 novembre 2012 relatif à la santé, à la sécurité et aux conditions de travail	22
Préambule	23
Titre Ier Politique de santé, de sécurité et des conditions de travail	23
Titre II Engagement et responsabilité des acteurs	24
Titre III Leviers d'action en matière de risques professionnels : prévenir, protéger et réparer	26
Titre IV Dispositions diverses	28
Accord du 1er octobre 2013 relatif à la création d'une commission paritaire de validation des accords	28
Accord du 4 mars 2014 relatif au protocole d'accord sur le travail à distance	29
Préambule	29
Annexe	32
Avenant du 27 mai 2014 à l'avenant du 17 mai 1988 relatif à la prime de crèche	33
Accord du 24 juin 2014 relatif à l'intéressement	33
Préambule	33
Titre Ier Dispositions générales	34
Titre II Dispositions relatives au calcul et aux modalités de répartition de l'intéressement	35
Titre III Dispositions relatives aux modalités d'attribution individuelle	35
Titre IV Dispositions diverses	35
Annexes	35
Accord du 24 juin 2014 relatif au plan d'épargne interentreprises	60
Accord du 8 juillet 2014 relatif à la durée du travail	63
Préambule	63
Annexe	64
Avenant du 30 septembre 2014 au protocole d'accord du 1er février 2008 relatif à l'exercice du droit syndical	65
Avenant du 28 octobre 2014 relatif aux statuts de l'institution de prévoyance	66
Accord du 18 novembre 2014 relatif à la formation professionnelle pour l'année 2015	68
Préambule	68
Accord du 30 juin 2015 relatif à la participation des organismes de sécurité sociale aux titres-restaurant	68
Avenant du 1er décembre 2015 portant prorogation de l'accord du 18 novembre 2014 relatif à la formation professionnelle	69
Protocole d'accord du 8 mars 2016 relatif au compte épargne-temps	69
Protocole d'accord du 21 juin 2017 relatif à la mise en place d'un plan d'épargne interentreprises	72
Préambule	72
Projet d'accord du 13 février 2018 relatif à la mise en place d'un plan d'épargne pour la retraite collectif interentreprises (PERCO-I)	75
Préambule	75
Accord du 26 juin 2018 relatif à l'intéressement des praticiens conseils	75
Protocole d'accord du 21 mars 2019 relatif au régime de prévoyance	76
Préambule	76
Protocole d'accord du 23 avril 2019 relatif à la mise en conformité du fonctionnement du régime de prévoyance	76
Préambule	76
Protocole d'accord du 23 avril 2019 relatif à la participation des organismes de sécurité sociale aux titres-restaurant	76
Préambule	76
Accord du 11 juin 2019 relatif à l'intéressement des praticiens-conseils des organismes du régime général de sécurité sociale	77
Annexes	77
Protocole d'accord du 11 juillet 2019 relatif aux mesures de fin de carrière	88
Textes Salaires	88
Accord du 18 mai 2010 relatif à la valeur du point au 1er mai 2010	88
Avenant du 26 avril 2011 relatif aux frais de déplacement	88
Avenant du 9 mars 2012 relatif aux frais de déplacement pour l'année 2012	89
Avenant du 27 février 2013 relatif aux indemnités pour l'année 2013	89
Avenant du 10 avril 2013 à l'accord du 20 février 2007 relatif à la participation aux titres-restaurant	90
Avenant du 4 mars 2014 relatif aux indemnités de déplacement au 1er janvier 2014	90
Avenant du 24 mars 2015 relatif aux indemnités de déplacement	90
Accord professionnel du 19 décembre 2018 relatif à l'OPCO Cohésion sociale	90
Préambule	91

Titre Ier Constitution, objet et missions de l'OPCO cohésion sociale	92
Titre II Ressources de l'OPCO cohésion sociale	93
Titre III Gouvernance de l'OPCO cohésion sociale	94
Titre IV Sections paritaires professionnelles (SPP)	96
Titre V Commissions paritaires et groupes de travail paritaires	97
Titre VI Représentation territoriale de l'OPCO cohésion sociale	97
Titre VII Gestion des contributions conventionnelles	97
Titre VIII Dispositions diverses	98
Titre IX Autres dispositions	98
Annexe	98
Nouveautés	NV-1
Avenant frais déplacements AGENTS DIRECTION COMPTABLES (27 février 2013)	NV-1
Accord frais déplacements INGÉNIEURS CONSEILS MUTÉS (27 février 2013)	NV-1
Avenant frais déplacements CADRES et AGENTS EXÉCUTION (27 février 2013)	NV-1
Accord indemnité responsabilité CAISSIERS AIDES CAISSIERS (27 février 2013)	NV-1
Avenant modifiant l'avenant du 17/05/1988 prime de crèche (27 février 2013)	NV-2
Avenant remboursement prêt véhicule à moteur DES AGENTS (27 février 2013)	NV-2
Avenant remboursement prêt véh auto AGT DIR COMPTABLES ING (27 février 2013)	NV-2
Accord rémunération des personnels au 01/05/2013 (3 CC) (10 avril 2013)	NV-3
Avenant participation titres restaurant (2 CC) (10 avril 2013)	NV-3
Avenant modifiant avenant prime de crèche (24 mars 2015)	NV-3
Accord financement formation professionnelle (23 octobre 2018)	NV-3
Liste des sigles	SIG-1
Liste thématique	THEM-1
Liste chronologique	CHRO-1
Index alphabétique	ALPHA-1

Convention collective nationale des praticiens-conseils du régime général de sécurité sociale du 4 avril 2006

Signataires	
Organisations patronales	Union des caisses nationales de sécurité sociale.
Organisations de salariés	Syndicat national du personnel de direction des organismes de sécurité sociale CFDT ; Fédération de la protection sociale du travail et de l'emploi (PSTE) CFDT ; Fédération nationale de l'encadrement des organismes de sécurité sociale et des organismes sociaux, allocations familiales et assimilés CFE-CGC ; Syndicat général des praticiens-conseils des organismes de sécurité sociale CFE-CGC ; Syndicat national des cadres des organismes sociaux CGT-FO.

(1) La numérotation des titres et des sous-titres présente des anomalies mais respecte le texte signé par les partenaires.

Préambule

En vigueur non étendu

Conformément aux dispositions de l'article L. 123-2-1 du code de la sécurité sociale, l'UCANSS et les organisations syndicales nationales ont procédé à l'élaboration négociée d'un cadre conventionnel adapté pour les praticiens-conseils du régime général de sécurité sociale exerçant au sein de la caisse nationale d'assurance maladie des travailleurs salariés (CNAMTS) ou dans les agences régionales de santé (ARS).

A cette occasion, elles estiment qu'il est essentiel pour l'assurance maladie et pour les ARS de pouvoir disposer de praticiens-conseils issus d'un corps national compétents, motivés et reconnus dans leur métier par une juste rémunération de leur engagement professionnel, et ce dans un contexte marqué par une évolution de la démographie médicale qui nécessite, à court et moyen terme, d'attirer et de retenir des experts médicaux de haut niveau de compétences.

Dans cette perspective, elles conviennent qu'un triple objectif doit être prioritairement poursuivi :

- établir par voie de convention collective des règles qui permettent d'assurer aux praticiens-conseils des conditions de travail satisfaisantes prenant notamment en compte les spécificités propres à l'exercice médical dans le respect des dispositions légales et réglementaires qui régissent l'exercice de la profession, notamment celles résultant du code de déontologie ;
- attirer et fidéliser les personnels qui viendront à être embauchés en leur proposant une carrière professionnelle motivante ;
- favoriser la mobilité en développant des passerelles entre les organismes qui emploient des praticiens-conseils.

A cet égard, elles considèrent que la mise en place d'une classification rénovée et l'établissement d'un dispositif de rémunération qui assure une évolution salariale significative par la reconnaissance de la contribution professionnelle et de l'implication dans l'atteinte des objectifs constituent les axes majeurs d'un cadre collectif de travail adapté aux évolutions en cours et à venir.

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

Article 1er

En vigueur non étendu

La présente convention collective nationale règle les rapports entre, d'une part, la CNAMTS et les agences régionales de santé (ARS) et, d'autre part, les praticiens-conseils exerçant à la CNAMTS ou dans une ARS, en métropole ou dans les départements d'outre-mer, issus d'un corps national comprenant :

- les médecins-conseils ;
- les chirurgiens-dentistes conseils ;
- les pharmaciens-conseils.

NOTE : Dans le reste du texte, la CNAMTS et les ARS sont désignées sous le terme « employeur ».

Titre Ier Classification des emplois et dispositif de rémunération

Article 2

En vigueur non étendu

Les emplois exercés par les praticiens-conseils sont classés sur les 4 niveaux de qualification suivants :

NIVEAU	CLASSEMENT DES EMPLOIS
A	Praticien-conseil du service du contrôle médical.
B	Praticien-conseil en charge d'attributions ou de missions d'ordre technique. Praticien-conseil chef de service exerçant des responsabilités de management. Praticien-conseil chef de service responsable d'un échelon local du contrôle médical.
C	Médecin-conseil régional adjoint. Praticien conseil exerçant des responsabilités nationales.
D	Médecin-conseil régional. Médecin-conseil national adjoint.

Article 3

En vigueur non étendu

3.1. Composantes de la rémunération

La structure de la rémunération est constituée de trois éléments :

- une rémunération correspondant à l'emploi exercé, matérialisée par un coefficient dit coefficient de qualification ;
- une plage d'évolution salariale pérenne délimitée par le coefficient de qualification et un coefficient maximal ;
- une part variable.

Par ailleurs, la rémunération comprend des éléments complémentaires visés à l'article 6 de la présente convention.

3.2. Echelle des coefficients

Chaque niveau de qualification comporte 2 coefficients, exprimés en points. Ces coefficients définissent la plage d'évolution salariale, à l'intérieur de laquelle chaque praticien-conseil, dans le niveau de qualification qu'il occupe, a vocation à évoluer, dans le respect des règles définies infra.

Le coefficient minimal du niveau est dénommé coefficient de qualification.

Niveau de qualification	Coefficient de qualification	Coefficient maximal
A	582	937
B	705	1 055
C	805	1 105
D	855	1 195

La rémunération de base, pour un temps plein, est égale au produit du coefficient de qualification par la valeur du point applicable dans l'institution, qui fait l'objet d'une négociation annuelle.

3.3. Progression à l'intérieur de la plage d'évolution salariale

La progression à l'intérieur de la plage d'évolution salariale s'opère sous l'effet de la prise en compte de l'expérience professionnelle et de la reconnaissance de la contribution professionnelle.

3.3.1. Prise en compte de l'expérience professionnelle

L'expérience professionnelle du praticien-conseil est prise en compte par l'attribution de 30 points d'expérience par tranche de 5 ans révolus d'exercice médical, décomptés à partir de l'obtention du diplôme.

En tout état de cause, la limite maximale du nombre de points d'expérience est de :

- 150 pour les praticiens-conseils des niveaux A et B ;
- 120 pour les praticiens-conseils des niveaux C et D.

L'expérience professionnelle au sens du présent article s'entend du temps d'exercice de la profession à l'extérieur et au sein de l'institution ainsi que des périodes au cours desquelles le contrat de travail est suspendu dans le cadre d'un congé de maternité, d'adoption, ou à l'occasion d'un arrêt de travail consécutif à un accident du travail ou à une maladie professionnelle.

Sont également considérées comme temps de présence pour l'appréciation de l'expérience professionnelle les périodes consacrées à l'exercice d'un mandat syndical ou de représentation du personnel au sein de la CNAMTS ou des ARS ainsi que celles entraînant le paiement total ou partiel du salaire dans les conditions posées par les articles 19,20,21,22,23,24 et 25 de la présente convention collective.

3.3.2. Reconnaissance de la contribution professionnelle

Elle s'opère par l'attribution de points de contribution professionnelle destinés à rétribuer l'investissement personnel et la contribution à la réalisation des objectifs fixés.

Ces objectifs individuels, qui s'inscrivent dans ceux plus généraux du service et dans le cadre d'une démarche qualité, respectent, en tout état de cause, le code de déontologie et, à ce titre, peuvent être des objectifs de production en dehors de toute notion de rendement.

La détermination et l'évaluation de la réalisation des objectifs sont formalisées à l'occasion de l'entretien annuel d'évaluation et d'accompagnement prévu à l'article 5.

Le montant de chaque attribution est exprimé en points entiers.

Dans la limite de la plage d'évolution salariale, ce montant correspond annuellement au minimum à 30 points et au maximum à 40 points.

Ces points sont attribués :

- par le médecin-conseil régional sur proposition du supérieur hiérarchique ou par le directeur de l'ARS pour les praticiens-conseils des niveaux A et B ;
- par le directeur général de la CNAMTS ou par le directeur de l'ARS pour les praticiens-conseils des niveaux C et D.

Ils sont attribués par le directeur général de la CNAMTS pour les niveaux C et D.

Tout praticien conseil n'ayant pas bénéficié d'une évolution de sa situation individuelle pendant 5 ans consécutifs peut demander à bénéficier d'un examen personnalisé de sa situation auprès de son supérieur hiérarchique direct, la hiérarchie supérieure devant être tenue informée de sa démarche.

3.4. Garantie minimum d'attribution de mesures individuelles de rémunération

Au niveau régional, au moins 30 % des praticiens-conseils présents bénéficient chaque année de mesures individuelles de rémunération s'entendant d'une attribution :

- de points d'expérience professionnelle ;
- de points de contribution professionnelle ;
- d'un niveau de qualification supérieur s'inscrivant dans le cadre d'un parcours professionnel.

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

Article 4

En vigueur non étendu

Pour chaque emploi, un référentiel des activités et des compétences associées est établi.

Le parcours professionnel est défini comme le passage dans un niveau de qualification supérieur.

L'accès aux emplois de médecin-conseil national adjoint, médecin-conseil régional, médecin-conseil régional adjoint s'effectue selon les dispositions réglementaires en vigueur.

L'accès aux emplois du niveau B nécessite l'inscription préalable sur une liste d'aptitude établie chaque année au niveau national, après avis de l'instance nationale de suivi prévue à l'article 47 de la présente convention collective. L'accès à ces emplois nécessite l'acquisition des compétences associées au référentiel de l'emploi considéré. La validation de ces compétences est réalisée :

- pour les praticiens-conseils exerçant au sein de la CNAMTS, au niveau de chaque direction régionale du service du contrôle médical, par un comité de direction spécifique présidé par le directeur régional du service médical ;
- pour les praticiens-conseils exerçant au sein des ARS, par le directeur général de l'ARS.

En cas d'accès à un niveau de qualification supérieur, les points d'évolution salariale acquis au titre de la reconnaissance de la contribution professionnelle sont supprimés. Les points d'expérience professionnelle acquis sont maintenus, dans la limite de la plage maximale de points d'expérience correspondant au nouveau niveau de qualification.

Le praticien-conseil concerné bénéficie dès sa prise de fonction, dans la limite de la plage d'évolution salariale de son nouveau niveau de qualification, d'une rémunération supérieure d'au moins 45 points à celle résultant de son ancien coefficient et des points d'évolution salariale acquis.

Cette garantie sera assurée, le cas échéant, par l'attribution de points de contribution professionnelle.

Article 5

En vigueur non étendu

Chaque praticien-conseil bénéficie, chaque année, d'un entretien avec son supérieur hiérarchique direct.

Cet entretien a pour finalité, à partir du référentiel de compétences de l'emploi occupé, d'échanger et de faire le point sur les attentes en termes professionnels du praticien-conseil et de son responsable hiérarchique.

L'entretien porte notamment sur les aspects suivants :

a) Au titre de l'évaluation :

- l'évaluation des compétences mises en œuvre par le praticien-conseil par rapport à l'emploi occupé et à ses évolutions. Les compétences doivent être appréciées sur la base de faits précis, objectifs, observables et mesurables ;
- la façon dont la fonction a été exercée au cours de la période écoulée, en particulier l'investissement personnel et la contribution à la réalisation des objectifs du service ;
- le degré d'atteinte des objectifs particuliers donnant lieu au bénéfice éventuel de la part variable telle que définie à l'article 6.5 ;
- la fixation d'objectifs pour l'année à venir.

b) Au titre de l'accompagnement :

- l'identification éventuelle des compétences professionnelles à développer, et leur formalisation écrite, notamment en précisant les modalités concrètes en termes de moyens à mettre en œuvre ;
- l'établissement éventuel d'un plan personnel de formation ;
- l'expression des souhaits en matière d'évolution de carrière, en termes de mobilité, en fonction des besoins de l'employeur et de ceux du praticien-conseil et/ou de parcours professionnel envisagé par le praticien conseil.

L'entretien annuel d'évaluation et d'accompagnement fait l'objet d'une programmation entre le praticien-conseil et son supérieur hiérarchique.

Il donne lieu à l'établissement d'un document écrit, établi par le responsable hiérarchique compétent, et sur lequel le praticien-conseil peut porter ses remarques.

Article 6

En vigueur non étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Titre II Condition de travail

Sous-titre I Conditions d'exercice

Article 7

En vigueur non étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Article 8

En vigueur non étendu

8. 1. Exercice de l'activité

Conformément à l'article L. 123-2-2 du code de la sécurité sociale, les règles relatives au cumul d'activités et de rémunérations des fonctionnaires s'appliquent aux praticiens-conseils.

Les praticiens-conseils s'engagent à exercer leur activité dans le cadre des dispositions légales et réglementaires et sont tenus au secret professionnel prévu par les dispositions législatives en vigueur.

L'employeur prendra toutes dispositions utiles pour que le secret médical soit respecté dans les locaux qu'il met à disposition des praticiens-conseils.

Dans le cadre du respect de la réglementation en vigueur, l'indépendance technique des avis médicaux des praticiens-conseils est garantie.

Par ailleurs, tout praticien-conseil exercera ses fonctions dans le respect de la réglementation applicable au service des prestations.

8. 2. Inscription ordinale

Les praticiens-conseils sont régulièrement inscrits au tableau de l'ordre de leur profession.

La cotisation des praticiens-conseils à l'ordre de leur profession fait l'objet d'un remboursement intégral par l'employeur.

Article 9

En vigueur non étendu

Tout praticien-conseil appelé à effectuer un remplacement dans un emploi de niveau de qualification supérieur au sien pour une période supérieure à 3 mois consécutifs perçoit, à dater de son entrée en fonction, une indemnité égale à la différence entre sa rémunération réelle et celle qu'il obtiendrait s'il avait été définitivement nommé dans sa nouvelle fonction.

La décision de délégation temporaire doit être formalisée par écrit par la hiérarchie.

Article 10

En vigueur non étendu

L'employeur prend en charge les frais du cabinet d'avocat ainsi que les frais afférents à la défense du praticien-conseil ou de l'ancien praticien-conseil dans le cas où il ferait l'objet de contentieux à l'occasion de faits liés à sa fonction de praticien-conseil, excepté lorsqu'il s'agit d'une procédure disciplinaire interne.

Sous-titre II Temps de travail

Article 11

En vigueur non étendu

Les praticiens-conseils bénéficient des dispositions légales et réglementaires sur le temps de travail.

Les modalités d'application, tant en ce qui concerne la durée du travail que l'organisation du temps de travail, sont celles établies au niveau de la CNAMTS ou de l'ARS.

Article 12

En vigueur non étendu

En compensation des fêtes légales se situant un jour ouvrable habituellement chômé dans les services, il est accordé un jour de congé exceptionnel qui devra être pris le jour ouvré le plus proche précédent ou suivant la fête légale en cause.

Sous-titre III Mobilité

Article 13

En vigueur non étendu

L'employeur assure régulièrement la diffusion la plus large des vacances d'emploi de praticiens et centralise les candidatures.

Tout praticien-conseil en exercice peut demander son changement d'affectation dans un poste vacant correspondant à son niveau de qualification.

L'employeur procède aux changements d'affectation soit sur la demande des intéressés, soit de manière exceptionnelle, lorsque les circonstances l'exigent et en dehors de toute procédure disciplinaire, par mutation dans l'intérêt du service avec l'accord de l'intéressé.

Dans chaque région, le médecin-conseil régional peut procéder aux changements d'affectation sur demande des intéressés, après publication des postes

Article 14

En vigueur non étendu

A l'exception de la mutation disciplinaire, tout praticien-conseil dont le nouveau lieu d'affectation est distant d'au moins 35 kilomètres de son ancien lieu de travail bénéficie d'une indemnité forfaitaire de mobilité égale à 3 mois de la rémunération brute normale du nouvel emploi, versée dès la prise de fonction.

En cas de mobilité entraînant un changement de domicile et sur présentation de justificatifs, le praticien-conseil bénéficie en sus des mesures suivantes :

- 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 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) pour le praticien-conseil et son conjoint ou situation assimilée. Le déplacement des enfants à charge pourra être pris en compte lorsque les obligations familiales le justifient ;
- les frais d'agence afférents à la location ou à l'achat de la nouvelle résidence pris en charge par l'employeur sur présentation de factures, à concurrence d'un montant maximum de 1 500 € ;
- l'aide de l'employeur 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 praticien-conseil et sa famille (conjoint ou situation assimilée et enfants à charge), lors de son déménagement, des frais de transport sur la base du tarif chemin de fer, première classe ou de la voie aérienne dans la classe la plus économique lorsque le coût du transport est globalement inférieur à celui occasionné par les autres moyens de transport ;
- la prise en charge intégrale des frais de déménagement lorsque le praticien-conseil présente préalablement au remboursement trois devis à l'employeur, qui lui notifie par écrit son accord sur le devis le plus économique. Le remboursement s'effectue sur présentation d'une facture détaillée et acquittée ;
- l'engagement de faciliter l'insertion professionnelle du conjoint ou situation assimilée dans la région d'accueil.

Dans cette perspective, si le conjoint (ou situation assimilée) est salarié de l'institution, l'employeur étudie, avec le concours des organismes de la région considérée, les possibilités d'un reclassement ; si le conjoint (ou situation assimilée) 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 sa disposition une assistance à la recherche d'un emploi.

Ces avantages sont également accordés, dès lors qu'il en remplit les conditions, au praticien-conseil ayant bénéficié des aides accordées dans le cadre d'une double résidence visée ci-dessous, quand il procède à son déménagement dans le cadre de sa mobilité.

Le praticien-conseil qui, du fait de sa mutation, a une double résidence bénéficie, sur présentation de justificatifs, du remboursement par l'employeur, pendant une période ne pouvant excéder 6 mois, du montant du loyer, dans la limite de 800 € par mois, hors charges, de la nouvelle résidence, ainsi que du remboursement des frais de déplacement à raison d'un transport hebdomadaire, lorsque, le déménagement de la famille est postérieur à celui du praticien-conseil.

Ces dispositions ne s'appliquent pas aux praticiens-conseils lors de leur première affectation.

Une fois la mobilité réalisée, les praticiens-conseils concernés ne peuvent obtenir une nouvelle application des avantages définis ci-dessus à l'occasion d'une mobilité ultérieure, que s'ils ont occupé leurs nouvelles fonctions pendant au moins 3 ans, sauf lorsque le changement d'affectation est décidé par l'employeur dans l'intérêt du service. Le changement de site au sein d'un même échelon d'affectation à la suite de la fermeture d'un site secondaire ne saurait constituer à lui seul une mobilité dans l'intérêt du service ; ce changement ouvre droit au versement de l'indemnité forfaitaire de mobilité si les deux sites sont distants d'au moins 35 kilomètres.

Les aides à la mobilité visées par le présent article ne s'appliquent pas aux praticiens-conseils relevant des dispositions de l'article 42.2 de la présente convention collective.

Sous-titre IV Formation

Article 15

En vigueur non étendu

Les parties signataires s'accordent sur l'importance particulière que revêt la formation des praticiens-conseils et s'engagent à tout mettre en œuvre pour garantir son maintien à un niveau élevé.

A ce titre, la formation, initiale, continue ainsi que le développement professionnel continu sont mis en œuvre dans le cadre des dispositions réglementaires en vigueur.

15.1. Formation initiale des praticiens-conseils

Le praticien-conseil nommé dans un emploi à l'issue de sa réussite au concours bénéficie d'une formation initiale destinée à lui présenter les valeurs et les objectifs de l'assurance maladie, ainsi que les activités du service médical.

La formation initiale des praticiens-conseils repose sur l'alternance de périodes théoriques à l'EN3S et de phases d'activité tutorées en échelon local du service médical.

La rémunération est versée pendant toute la durée de la formation et les frais de déplacement sont remboursés.

En contrepartie de cet investissement, le contrat de travail prévoit que le praticien-conseil est soumis à une clause de dédit formation de 2 ans, à compter de la fin du stage.

15.2. Formation continue des praticiens-conseils

La formation professionnelle des praticiens-conseils est régie par l'accord sur la formation professionnelle des praticiens-conseils au sein du service du contrôle médical de l'assurance maladie du 9 mai 2008.

Sous-titre V Frais de déplacement

Article 16

En vigueur non étendu

Les praticiens-conseils appelés à se déplacer pour les besoins du service bénéficient du remboursement de leurs frais de transport.

Les avantages accordés ne peuvent en aucun cas s'interpréter comme s'ajoutant aux avantages accordés pour le même objet, seule la situation la plus avantageuse doit être retenue.

Les frais de transport par chemin de fer sont remboursés sur la base du tarif de 1re classe de la SNCF.

Les praticiens-conseils sont autorisés à utiliser la voie aérienne dans la classe la plus économique lorsque le coût du transport est globalement inférieur à celui qui serait occasionné par les autres moyens de transport. Pour effectuer cette comparaison, il convient de prendre en compte non seulement les frais de transport, mais également de séjour, de repas ainsi que les gains de temps de travail réalisés.

L'employeur apprécie l'opportunité de prendre des abonnements lorsque les déplacements sont fréquents.

Les praticiens-conseils bénéficiant d'une réduction de tarif doivent utiliser leur carte de réduction pour les déplacements effectués à l'occasion du service.

Des indemnités compensatrices de frais sont allouées pour les déplacements effectués par les praticiens-conseils à l'occasion du service.

Les indices de référence servant à la revalorisation de ces indemnités sont les indices INSEE « service d'hébergement » et « restauration et cafés ».

En application de cette base, les montants de ces indemnités s'élèvent à :

- déplacement obligeant à prendre 1 repas à l'extérieur : 25,20 € ;

- déplacement obligeant à prendre 2 repas à l'extérieur : 50,40 € ;
- déplacement entraînant un découcher : 50,40 €.

Ces indemnités sont majorées de 25 % pour tout déplacement effectué de la métropole vers les départements d'outre-mer.

Pour l'application des dispositions ci-dessus, les heures d'absence suivantes sont prises en considération :

- entre 11 heures et 14 heures pour le repas de midi ;
- entre 18 heures et 21 heures pour le repas du soir ;
- entre 0 heure et 5 heures pour le découcher.

Les débours des praticiens-conseils supérieurs à l'indemnité forfaitaire de découcher ci-dessus prévue pourront faire l'objet d'un remboursement, dans la limite de 87,49 €. Ce montant est revalorisé au 1er 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.

Dans ce cas, les pièces justificatives seront présentées par le praticien-conseil à l'ordonnateur de la dépense, qui appréciera l'opportunité de dépasser le remboursement forfaitaire.

L'UCANSS notifie dès la publication de l'indice INSEE de référence de décembre les nouveaux montants revalorisés.

Les remboursements et indemnités prévus aux alinéas précédents sont alloués aux praticiens-conseils convoqués à un entretien à la suite d'un appel de candidatures.

Ces remboursements et indemnités sont à la charge de l'échelon ou service d'affectation.

Les praticiens-conseils autorisés à faire usage, pour les besoins du service, d'un véhicule automobile leur appartenant obtiennent une indemnité dont les taux sont fixés conformément au tableau suivant par kilomètre parcouru dans le cadre de l'année civile.

Le nombre de kilomètres parcourus est déterminé au regard du lieu habituel d'exercice de la fonction, qui tient lieu de résidence administrative.

Les indices de référence servant à la revalorisation de ces indemnités kilométriques sont les indices INSEE « carburants » et « entretien de véhicules personnels ».

En application de cette base, les montants des indemnités kilométriques sont fixés à :

NOMBRE de kilomètres parcourus dans l'année civile	VÉHICULE automobile de 5 CV fiscaux et moins	VÉHICULE automobile de 6 et 7 CV fiscaux	VÉHICULE automobile de 8 CV fiscaux et plus
Jusqu'à 10 000 km	0,54 /km	0,66 /km	074/km
Au-delà de 10 000 km	0,39 /km	0,55 /km	0,57 /km

L'UCANSS notifie, dès la publication de l'indice INSEE de référence de décembre, les nouveaux montants revalorisés.

Sont également remboursés les éventuels frais de stationnement ou de péage supportés pour l'exécution du service.

La justification des frais ainsi engagés est contrôlée par l'ordonnateur de la dépense.

Les praticiens-conseils autorisés à faire usage de leur véhicule pour l'exécution du service et dont les fonctions nécessitent habituellement des déplacements bénéficient d'une indemnité compensatrice correspondant aux garanties concernant l'intégralité des dommages matériels de leur véhicule, quel que soit l'usage au titre duquel l'assurance a été souscrite.

En ce qui concerne les autres garanties couvertes par l'assurance (responsabilité civile, défense recours, dommages corporels...), le surcoût occasionné par l'usage « affaires » du véhicule fera l'objet d'un remboursement.

Sous-titre VI Régime de retraite complémentaire et de prévoyance

Article 17

En vigueur non étendu

Les praticiens-conseils couverts par la présente convention sont affiliés à l'ARRCO et à l'AGIRC.

Article 18

En vigueur non étendu

Les praticiens-conseils sont affiliés à la CAPSSA.

Conformément aux dispositions du protocole d'accord du 1er octobre 2008, les praticiens-conseils bénéficient des dispositions du protocole d'accord du 12 août 2008 établissant un régime complémentaire de couverture de frais de santé au profit des salariés des organismes du régime général de sécurité sociale.

Titre III Les congés et périodes de suspension du contrat

Article 19

En vigueur non étendu

19.1. Congé principal

Il est accordé aux praticiens-conseils des congés annuels dans les conditions qui suivent :

- moins de 1 an de présence dans l'institution : 2,5 jours ouvrables par mois de présence, le résultat obtenu étant arrondi au nombre entier immédiatement supérieur ;
- plus de 1 an de présence dans l'institution :

NOMBRE DE MOIS DE PRÉSENCE	NOMBRE DE JOURS OUVRÉS DE CONGÉS
1	3
2	5
3	7
4	9
5	11,5
6	13,5
7	16
8	18
9	20,5
10	22,5
11	25
12	27

La période normale des congés annuels est fixée, en principe, du 1er mai au 30 septembre. Toutefois, le praticien-conseil a la possibilité de prendre son congé à toute autre époque et au plus tard jusqu'au 30 avril de l'année suivante.

Les absences pour maladie ou cure thermale constatées par certificat médical, accident du travail, maternité à plein traitement, longue maladie sont, lorsqu'elles comportent le maintien du salaire, assimilées à un temps de travail et ne peuvent par conséquent entraîner la réduction du congé annuel.

Toutefois, le droit aux congés annuels n'est pas ouvert, dans une année déterminée, par les absences pour maladie ou longue maladie, même rémunérées, ayant motivé une interruption de travail égale ou supérieure à 12 mois consécutifs.

Il est ouvert à nouveau à la date de la reprise du travail, la durée du congé étant établie proportionnellement au temps de travail effectif n'ayant pas encore donné lieu à l'attribution d'un congé annuel.

Le temps de présence est évalué au 1er juin de l'année.

19.2. Congés supplémentaires

Dans la mesure où le praticien-conseil bénéficie d'un congé principal, il lui est accordé, dès lors que les conditions sont remplies au 1er juin, les congés supplémentaires suivants :

- 1/2 jour ouvré par tranche de 5 ans d'ancienneté.

L'ancienneté, au sens de la présente convention collective, s'entend des périodes d'activité, ainsi que de celles qui leurs sont assimilées en application d'une disposition d'origine légale ou réglementaire. Sont également considérées comme temps de présence les périodes d'absence visées par l'article 3.3.1 du présent texte quand elles emportent le maintien total ou partiel de la rémunération.

L'ancienneté est décomptée du jour de l'entrée dans l'institution ou dans une ARS. En cas de rupture du contrat suivi d'une nouvelle embauche, les périodes de travail ou assimilées s'ajoutent pour le calcul de l'ancienneté :

- 2 jours ouvrés par enfant à charge de moins de 15 ans ;

- 8 jours ouvrés de congés supplémentaires pour le praticien-conseil ayant la qualité de cadre dirigeant ;

- en cas de fractionnement des congés annuels et dans la limite de la durée du congé principal, toute fraction de congés prise en dehors de la période du 1er mai au 30 septembre de chaque année entraîne l'attribution d'un congé supplémentaire de 2 jours ouvrés lorsque cette fraction est au moins égale à 5 jours ouvrés, de 1 jour ouvré lorsque cette fraction est de 2, 3 ou 4 jours ouvrés.

En outre, lorsque les congés annuels seront attribués par nécessité de service en dehors de la période du 1er mai au 30 septembre, la durée de ces congés sera obligatoirement augmentée de 3 jours ouvrés.

Article 20

En vigueur non étendu

20.1. Congés événements familiaux

En dehors des congés annuels et des congés légaux et sur justification des circonstances particulières, tout praticien-conseil bénéficie de congés de courte durée.

Ces congés ne donnent lieu ni à retenue sur les salaires ni à imputation sur les congés annuels.

Ils sont fixés comme suit, en ce qui concerne certains événements familiaux intervenant un jour ouvré :

Mariage ou union par Pacs :

- du praticien-conseil (1) : 6 jours ouvrables ;

- d'un enfant, père/mère, frère/soeur, oncle/tante, beau-frère/belle-soeur : 1 jour.

Déménagement mobilier : 1 jour.

Décès :

- du conjoint ou du concubin ou partenaire d'un Pacs ou d'un enfant : 3 jours ouvrables ;

- des ascendants, descendants, frères, soeurs, suivant que les obsèques ont lieu dans un périmètre de 100 km ou au-delà : 1 à 2 jours ;

- des oncles/tantes, beaux-frères/belles-soeurs, beaux-parents : 1 jour.

(1) En cas de mariage postérieur à la conclusion d'un Pacs, avec le même partenaire, il ne peut y avoir de deuxième ouverture de droit.

20.2. Congés enfant malade

Le praticien-conseil qui doit interrompre son travail pour donner des soins à un enfant malade dont il a la charge effective et permanente au sens des prestations familiales est autorisé, sur justification médicale, à s'absenter dans la limite d'un crédit de 6 jours ouvrés payés par an, jusqu'au 16e anniversaire de l'enfant, et d'un crédit de 12 jours ouvrés payés par an lorsque l'enfant malade est âgé de moins de 11 ans.

Ce crédit annuel s'apprécie par année civile, et ce quel que soit le nombre d'enfants à charge.

Bénéficiera également, pour le même objet, d'un crédit de 12 jours ouvrés le praticien-conseil dont l'enfant à charge est reconnu handicapé par la législation sociale en vigueur, quel que soit son âge, et vivant au foyer de façon permanente.

Lorsque le conjoint est salarié, une attestation de son employeur devra être fournie pour justifier qu'il ne bénéficie pas d'un congé au titre de la même période d'absence.

Exceptionnellement, ces autorisations d'absence pourront être accordées au praticien-conseil dont le conjoint n'exerce pas d'activité professionnelle lorsque celui-ci se trouve dans l'incapacité justifiée de donner les soins à l'enfant malade.

Le nombre de salariés bénéficiaires ne peut avoir pour effet de mettre à la charge de l'institution, pour un même foyer conjugal, un dépassement du crédit prévu aux alinéas précédents.

Les congés enfant malade sont assimilées à de la présence effective pour le calcul des congés payés.

20.3. Autorisation d'absence pour faire face à des obligations ou circonstances familiales

Pour permettre de faire face, en particulier, à certaines obligations ou circonstances familiales, chaque praticien-conseil peut disposer, en tenant compte des nécessités du service, de 1 jour de congé supplémentaire par année civile, à prendre en dehors de la période des congés annuels, et non juxtaposé à une fête légale ou à 1 jour chômé payé, dimanche exclu.

20.4. Autorisation d'absence accordée au praticien-conseil siégeant comme juré dans une cour d'assises

Le praticien-conseil appelé à siéger comme juré au niveau d'une cour d'assises bénéficie du maintien intégral de sa rémunération.

Le salaire est maintenu sous déduction du montant de l'indemnité de session allouée par le ministère de la justice.

Article 21

En vigueur non étendu

En cas de maladie entraînant un arrêt de travail, le praticien conseil comptant au moins 6 mois de présence est rémunéré :

- à salaire entier pendant 3 mois à dater de la première indisponibilité s'il compte moins de 1 an de présence à la date du premier arrêt de travail ;

- à salaire entier pendant 6 mois et à demi-salaire pendant 3 mois s'il a au moins 1 an de présence.

En cas de reprise à mi-temps sur prescription médicale, les praticiens-conseils visés au premier alinéa reçoivent leur salaire entier dans la limite des périodes de 3 mois ou de 6 mois prévues ci-dessus.

A l'expiration de ces périodes, le droit au paiement du salaire en cas de maladie est renouvelé lorsque le praticien-conseil a repris son travail en une ou plusieurs fois :

- pendant 6 mois, pour bénéficier du paiement du salaire entier pendant 3 mois ;
- pendant 1 an, pour bénéficier du paiement du salaire entier pendant 6 mois et du paiement de la moitié du salaire pendant 3 mois.

Pour l'appréciation des périodes de reprise de travail prévues ci-dessus, les périodes de travail à mi-temps accomplies dans les conditions posées par le présent article comptent pour leur durée effective.

En cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle, le praticien-conseil bénéficie du maintien total de salaire pendant toute la durée de son incapacité temporaire.

Le praticien-conseil atteint d'une affection de longue durée a droit à son salaire entier en cas d'interruption de travail au maximum pendant le délai prévu par l'article R. 323-1 du code de la sécurité sociale, à la condition de respecter les obligations imposées par l'article L. 324-1 dudit code et de se soumettre aux contrôles médicaux prévus.

Dans le cadre du présent article, le praticien-conseil s'absentant pour maladie est tenu de justifier celle-ci en faisant parvenir dans le délai de 48 heures à sa direction un certificat médical prescrivant le repos. Le praticien-conseil est astreint à se plier aux contrôles médicaux effectués à la demande de l'employeur.

En cas d'inobservation des obligations ci-dessus visées, le salaire sera supprimé.

Article 22

En vigueur non étendu

Pendant la durée du congé légal de maternité, le salaire du praticien-conseil ayant 6 mois de présence est maintenu sans se cumuler avec les indemnités journalières dues.

Ce congé n'entre pas en compte pour le droit aux congés de maladie et ne peut entraîner aucune réduction de la durée des congés annuels.

A l'expiration de ce congé, le praticien-conseil qui élève elle-même son enfant a droit à un congé de 3 mois à demi-traitement ou à un congé de 1 mois et demi à plein traitement, à l'issue duquel elle est réintégrée de plein droit dans son poste.

Toutefois, quand elle assume seule la charge effective de l'enfant ou quand son conjoint (ou situation assimilée) se trouve privé de ses ressources habituelles (invalidité, maladie de longue durée...), elle bénéficie d'un congé de 3 mois à plein salaire.

Article 23

En vigueur non étendu

Le praticien-conseil ayant 6 mois de présence bénéficie, à l'occasion d'une adoption et pendant la durée du congé légal d'adoption, du maintien de salaire, qui ne peut se cumuler avec les indemnités journalières dues au praticien-conseil en tant qu'assuré social.

Ce congé n'entre pas en compte pour le droit aux congés de maladie et ne peut entraîner aucune réduction de la durée des congés annuels.

A l'issue de ce congé, le praticien-conseil a droit à un congé de 3 mois à demi-traitement ou de 1 mois et demi à plein traitement au terme duquel il est réintégré de plein droit dans son poste.

Toutefois, lorsque le praticien-conseil assume seul la charge effective de l'enfant ou si son conjoint (ou situation assimilée) se trouve privé de ses ressources habituelles (invalidité, maladie de longue durée...), il bénéficie d'un congé de 3 mois à plein salaire.

Article 24

En vigueur non étendu

Pendant la durée du congé légal de paternité, le salaire est maintenu aux praticiens-conseils comptant 6 mois de présence.

Il ne peut se cumuler avec les indemnités journalières dues au praticien-conseil en tant qu'assuré social.

Ce congé n'entre pas en compte pour le droit aux congés de maladie. Il ne peut entraîner aucune réduction de la durée des congés annuels.

Article 25

En vigueur non étendu

Le praticien-conseil ayant cessé temporairement ses fonctions pour satisfaire à ses obligations militaires bénéficie du maintien de sa rémunération, sous déduction des sommes perçues au titre militaire, et est, dès sa libération, réintégré de plein droit dans son poste.

Article 26

En vigueur non étendu

Tout praticien-conseil peut demander un congé sans solde pour une durée de 1 an au plus.

Ce congé peut être accordé, compte tenu des nécessités du service, par décision de l'employeur.

Le congé peut, éventuellement, être renouvelé 1 fois pour une nouvelle durée maximale de 1 an.

Les dispositions conventionnelles ne sont pas applicables pendant ce congé, à l'exception de celles particulières du régime de prévoyance.

A l'expiration du congé, le praticien est réintégré de plein droit dans sa circonscription régionale.

Article 27

En vigueur non étendu

Le maintien du salaire ne peut se cumuler avec les indemnités journalières dues en tant qu'assuré social.

Lorsqu'un praticien-conseil perçoit son salaire pendant un arrêt de travail, il ne peut percevoir un total de rémunération supérieur à celui qu'il aurait reçu s'il avait travaillé effectivement.

A cet effet, une retenue est effectuée de façon à ramener la rémunération totale à ce qu'elle aurait été pour une période correspondante. Le montant de cette retenue est versé au fonds de financement des cotisations des anciens salariés, instauré par l'accord établissant un régime complémentaire de couverture des frais de santé au profit des salariés des organismes de la sécurité sociale.

Titre IV Détachement

Article 28

En vigueur non étendu

Un praticien-conseil peut demander à être détaché auprès d'un autre organisme de sécurité sociale, auprès d'un organisme public ou privé à but non lucratif.

Le détachement peut être accordé par l'employeur. Le détachement ne peut être accordé pour une durée supérieure à 5 ans ; il peut être renouvelé par périodes de 5 ans au maximum.

A l'expiration du détachement, le praticien-conseil qui le demande est réintégré à un poste correspondant à sa qualification.

La demande de réintégration ou de prolongation doit être adressée à l'employeur 6 mois au moins avant la fin de la période de détachement.

Les périodes de détachement sont prises en compte pour le calcul de l'expérience professionnelle.

Article 29

En vigueur non étendu

Tout praticien-conseil peut, avec son accord, être mis à disposition d'un autre organisme de sécurité sociale ou d'un organisme public.

Les modalités de cette mise à disposition font l'objet d'une convention conclue entre l'employeur, l'organisme concerné et le praticien-conseil.

Pendant toute la durée de la mise à disposition le praticien-conseil relève de la présente convention.

A l'expiration de la période de mise à disposition le praticien-conseil est réintégré de plein droit dans son lieu d'affectation.

Titre V Représentation du personnel

Article 30

En vigueur non étendu

30.1. Droit syndical et libertés individuelles

La liberté d'opinion, la liberté d'expression, la liberté d'adhérer à tout syndicat professionnel ainsi que l'exercice du droit syndical sont des droits fondamentaux reconnus aux praticiens-conseils.

Il est interdit de prendre en considération l'appartenance à un syndicat ou l'exercice d'une activité syndicale pour décider notamment d'un recrutement, d'une évolution de carrière, de la rémunération, de la formation, de la mobilité.

Aucun praticien-conseil ne peut être sanctionné ou licencié en raison de l'exercice du droit de grève.

30.2. Participation aux instances conventionnelles et aux réunions de négociation nationale

Le praticien-conseil désigné par une organisation syndicale, pour la représenter lors de la réunion d'une instance prévue par la présente convention collective, ou lors d'une réunion de négociation nationale, bénéficie d'une autorisation d'absence correspondant à la durée de cette réunion, ainsi qu'au temps de trajet nécessaire pour y participer.

Le temps passé en réunion ainsi que le temps de trajet sont de plein droit considérés comme temps de travail.

En conséquence, ils ne sauraient entraîner aucune diminution de la rémunération, et sont assimilés à un temps de présence pour le calcul des droits à congés payés, de l'expérience professionnelle, ainsi que de tous les droits que le praticien-conseil tient du fait de sa présence dans l'institution.

Les frais de déplacement engagés à l'occasion de la participation à ces réunions sont pris en charge par l'employeur, le remboursement intervenant dans les conditions posées par l'article 16 de la présente convention collective.

30.3 Exercice des mandats syndicaux

Les praticiens-conseils bénéficient des dispositions légales et réglementaires concernant l'exercice du droit syndical.

Les facilités nécessaires sont accordées aux représentants syndicaux pour l'exercice de leur mandat.

Les modalités de l'exercice du droit syndical résultent d'un accord négocié au niveau de la CNAMTS ou de l'ARS.

En l'attente, le mandat syndical s'exerce dans les mêmes conditions qu'avant l'entrée en vigueur de la présente convention.

Article 31

En vigueur non étendu

Les praticiens-conseils exerçant en ARS étant représentés au sein d'instances représentatives du personnel prévues par décret, les dispositions du présent article ne sont applicables qu'au sein de la CNAMTS.

31.1. Délégués du personnel

Afin de permettre la représentation des praticiens-conseils, il est institué au sein des directions régionales du service médical des délégués du personnel conformément aux dispositions du code du travail.

31.2. Commissions d'examen des situations individuelles

Les commissions d'examen des situations individuelles, qui sont saisies de toutes questions d'ordre individuel concernant les praticiens-conseils et donnent leur avis sur les dossiers qui leur sont soumis, verront les mandats de leurs membres cesser de plein droit à compter de la mise en place des délégués du personnel.

31.3. Comités de concertation

1. Comité national de concertation

Les parties à la présente convention collective s'accordent sur la nécessité de se conformer au droit commun du comité d'entreprise.

Dans l'attente de l'éclairage des pouvoirs publics sur les modalités pratiques de mise en place d'une instance de droit commun, elles s'entendent pour faire évoluer le fonctionnement du comité national de concertation existant, selon les modalités transitoires suivantes :

Le comité national de concertation du service du contrôle médical comporte une délégation de 12 praticiens-conseils désignés par les organisations syndicales proportionnellement aux voix obtenues aux élections aux commissions d'examen des situations individuelles.

Il est présidé par le directeur général de la CNAMTS ou son représentant, qui peut être assisté de deux collaborateurs.

Le comité national de concertation établit son règlement intérieur et se réunit sur convocation de son président, au moins une fois par mois.

Le comité national de concertation désigne un secrétaire parmi ses membres élus.

L'ordre du jour des réunions du comité national de concertation est établi conjointement par le président et le secrétaire.

Ce comité est informé et consulté par le directeur général de la CNAMTS des projets de décision ou de directives relatives à l'organisation et aux règles de fonctionnement du service du contrôle médical. A ce titre, il exerce les attributions économiques d'un comité d'entreprise dans l'attente de la mise en place de cette instance de droit commun. Lorsqu'un avis est rendu dans ce cadre, seuls votent les représentants des salariés.

Les résolutions du comité national de concertation sont prises à la majorité des représentants des salariés présents.

Les mandats des membres du comité national de concertation existant au jour de l'entrée en vigueur du présent article cesseront de plein droit à compter de la mise en place de l'instance de droit commun (comité d'entreprise ou comité d'établissement) élue au scrutin national direct.

2. Comité régional de concertation

Un comité régional de concertation, présidé par le médecin conseil régional du service du contrôle médical, est mis en place au niveau de chaque échelon régional du service médical. Il comporte des représentants des praticiens-conseils désignés selon les mêmes modalités que celles appliquées aux membres des commissions nationales d'examen des situations individuelles et un représentant de chaque syndicat représentatif.

Le mandat des membres du comité régional de concertation a une durée de 4 ans ; il peut être renouvelé.

Les mandats des membres des comités régionaux de concertation cesseront de plein droit à compter de la mise en place de l'instance de droit commun (comité d'entreprise ou comité d'établissement) élue au scrutin national direct.

31.4. Comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail

Les modalités de mise en place et de fonctionnement de ces instances résultent d'un accord négocié au niveau de la CNAMTS.

31.5. Comité régional de gestion des œuvres sociales et culturelles

La gestion des œuvres sociales et culturelles peut être réalisée, au niveau de chaque échelon régional du service médical, dans le cadre d'une association déclarée, régie par la loi du 1er juillet 1901, présidée par le médecin conseil régional du service du contrôle médical.

Dans l'attente de la mise en place d'une instance de droit commun pour le CE (comité d'entreprise ou comité d'établissement du service médical), chaque association perçoit, de la part de la CNAMTS, une dotation budgétaire annuelle.

Titre VI Discipline

Article 32

En vigueur non étendu

Toute faute commise par un praticien-conseil dans l'exercice ou à l'occasion de ses fonctions l'expose à une sanction disciplinaire, à l'exclusion de toute amende ou autre sanction pécuniaire.

Les sanctions disciplinaires susceptibles d'être appliquées aux praticiens-conseils sont les suivantes :

- l'avertissement ;
- le blâme ;
- la mutation d'office ;
- la rétrogradation ;
- le licenciement.

Les sanctions sont prises par l'employeur, saisi éventuellement par le médecin-conseil régional concerné, après avoir entendu l'intéressé.

L'avertissement et le blâme sont prononcés conformément à l'alinéa précédent sans consultation du conseil de discipline national des praticiens-conseils.

Article 33

En vigueur non étendu

Les sanctions autres que l'avertissement et le blâme ne peuvent être prononcées qu'après consultation du conseil de discipline national des praticiens-conseils, convoqué à la demande de l'employeur, et qui doit se prononcer dans le délai de 1 mois après réception de la demande. Le conseil est composé de 11 membres, dont 5 représentants de l'employeur et 5 praticiens-conseils désignés par les organisations syndicales représentatives appelées à négocier la présente convention.

Le conseil de discipline national est présidé par une personne qualifiée et indépendante choisie d'un commun accord entre l'UCANSS, l'employeur et les organisations syndicales représentatives visées ci-dessus.

Le conseil de discipline national se tient à l'UCANSS, qui en assure le secrétariat.

Les frais occasionnés par la tenue d'un conseil de discipline national sont à la charge de l'employeur, y compris les frais de déplacement.

Article 34

En vigueur non étendu

Le praticien-conseil qui comparait devant le conseil de discipline national des praticiens-conseils peut être accompagné d'une personne de son choix.

Il pourra, ainsi que son défenseur, prendre connaissance de son dossier 15 jours francs avant la réunion.

Le conseil de discipline devra formuler et motiver son avis par écrit.

Le secrétariat transmet l'avis du conseil de discipline national à l'employeur et au praticien-conseil concerné par lettre recommandée.

Lors de la notification de sa décision, l'employeur rappelle l'avis rendu par le conseil de discipline national.

Titre VII Rupture du contrat de travail

Article 35

En vigueur non étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Article 36

En vigueur non étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Article 37

En vigueur non étendu

Les praticiens-conseils privés involontairement d'emploi sont indemnisés par l'employeur selon des modalités analogues à celles des employeurs relevant de l'UNEDIC.

Article 38

En vigueur non étendu

Le départ à la retraite se fera conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Les praticiens-conseils recevront, à titre d'indemnité de départ à la retraite, une somme égale à 3 mois de salaire calculée sur leur dernier traitement mensuel, selon la formule suivante :

dernière rémunération mensuelle x nombre de mois de la structure salariale annuelle en vigueur / 4

Titre VIII Dispositions spécifiques aux praticiens-conseils originaires d'outre-mer ou exerçant leurs fonctions dans un DOM

Article 39

En vigueur non étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Article 40

En vigueur non étendu

a) Il peut être accordé chaque année un délai de route de 2 jours aux praticiens-conseils originaires des départements d'outre-mer et affectés en métropole.

Ce délai de route est attribué à l'occasion de la prise de congé annuel, lorsque celui-ci se déroule dans leur lieu d'origine à condition qu'il soit situé à plus de 5 000 kilomètres du lieu où travaille le praticien-conseil.

b) Les praticiens-conseils en fonction dans un organisme des départements d'outre-mer ont droit aux congés annuels prévus à l'article 19 de la convention collective.

Les praticiens-conseils des organismes de la sécurité sociale des départements de la Guadeloupe, de la Guyane française, de la Martinique et de La Réunion ont la possibilité de cumuler leurs congés annuels dans la limite de 15 jours par an, pendant 2 ans, afin de bénéficier la troisième année de 2 mois de congés en métropole.

Article 41

En vigueur non étendu

1. Les salariés ont droit au remboursement du voyage sur la base du prix du voyage aérien correspondant à la classe la plus économique pour eux, leur

conjoint ou assimilé, et leurs enfants à charge, dans les cas suivants :

- lors de l'affectation ;
- dans la limite d'une fois par an, lors d'un congé annuel passé soit dans un autre département d'outre-mer, soit en métropole, à condition d'y avoir précédemment travaillé pour l'institution ;
- lors du décès d'un de leurs ascendants ou descendants en ligne directe ;
- lors d'un rapatriement pour raisons de santé ou pour convalescence ;
- lors d'une mutation ;
- lors de leur retour au lieu de leur ancien domicile, en cas de rupture du contrat de travail du fait de l'employeur ;
- lors de leur retour au lieu de leur ancien domicile, dans les autres cas de rupture du contrat de travail, dès l'instant où les intéressés ont exercé des fonctions dans l'organisme pendant au moins 3 ans consécutifs.

Le fait pour un agent d'avoir précédé son conjoint (ou situation assimilée) et ses enfants à charge dans son nouveau lieu de résidence ne lui enlève pas le droit au paiement de leurs frais de voyage.

A l'occasion d'une mutation, ces frais incombent à l'organisme preneur.

La notion d'enfants à charge visée au présent titre s'entend des enfants de moins de 20 ans, sans activité professionnelle ou en apprentissage, des enfants de moins de 25 ans poursuivant leur formation professionnelle ou leurs études et des enfants qui, sans limite d'âge, sont dans l'impossibilité permanente de se livrer à un travail par suite d'infirmité ou de maladie incurable dont le praticien-conseil assume la charge effective et permanente, laquelle implique la charge financière et l'obligation d'entretien et d'éducation, qu'ils vivent ou pas sous son toit.

2. Le praticien conseil originaire d'un département d'outre-mer et affecté en métropole bénéficie, après 6 mois de présence, d'une participation aux frais de transport engagés à l'occasion de ses congés payés annuels pris dans son département d'origine, dans les conditions qui suivent.

Il peut opter pour l'une des 2 solutions suivantes qui concernent ses frais de transport, ceux de son conjoint (ou situation assimilée), et ceux de ses enfants à charge au sens de la définition vue *supra*, lorsqu'ils voyagent en même temps que lui :

- soit tous les 4 ans : le remboursement du prix du billet d'avion au tarif le moins coûteux ;
- soit tous les ans : la prise en charge à 30 % du voyage sur la base du tarif défini comme ci-dessus.

Pour bénéficier de cette indemnisation, les intéressés devront justifier du paiement du billet et de l'accomplissement du voyage aller et retour.

Lorsque le conjoint (ou situation assimilée) travaille, une attestation de son employeur est exigée avant le départ pour justifier qu'il ne bénéficie pas d'avantages identiques ou n'est pas susceptible d'en bénéficier au titre de la même période de référence.

3. Les praticiens-conseils affectés dans les départements d'outre-mer, lorsqu'ils sont amenés à se déplacer pour des motifs professionnels, sont autorisés à obtenir le remboursement du voyage sur la base du prix du voyage aérien correspondant à la classe immédiatement supérieure à la classe la plus économique, dès lors que la mission est d'une durée inférieure ou égale à 1 semaine, délais de vol compris.

Article 42

En vigueur non étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Titre IX Dispositions diverses

Article 43

En vigueur non étendu

Le présent accord constitue une convention collective nationale de travail des praticiens-conseils du régime général à durée indéterminée.

Il s'applique sous réserve de l'agrément prévu à l'article L. 123-2-1 du code de la sécurité sociale et ne vaut en aucun cas engagement unilatéral de l'employeur.

Article 44

En vigueur non étendu

Le présent accord pourra être révisé et dénoncé dans les conditions légales.

Article 45

En vigueur non étendu

L'UCANSS s'engage à répondre à toute demande écrite de négociation sur un thème émanant d'une organisation syndicale représentative.

Article 46

En vigueur non étendu

En vue de veiller à une exacte application de la convention collective nationale des praticiens-conseils, il est institué une commission paritaire nationale d'interprétation.

La commission paritaire nationale d'interprétation se réunit à la diligence de l'UCANSS sur la demande des parties en cause ou d'une organisation syndicale ayant négocié la présente convention, par lettre recommandée.

La commission paritaire nationale d'interprétation se tient à l'UCANSS qui en assure le secrétariat.

Elle est composée, pour la partie représentant l'employeur, du directeur de l'UCANSS ou son représentant, et de 3 représentants de l'employeur et de représentants des organisations syndicales ayant été appelées à négocier la présente convention.

Chaque partie disposera du même nombre de voix indépendamment du nombre de représentants présents.

Elle se prononce sur l'interprétation à retenir dans un avis motivé dont un exemplaire est adressé dans le mois suivant la date à laquelle il a été pris aux parties en cause et à l'ensemble des parties signataires.

La commission paritaire nationale statue dans un délai maximum de 2 mois.

Les frais de déplacements des représentants des organisations syndicales sont à la charge de l'UCANSS dans les conditions visées à l'article 16 du présent accord.

Article 47

En vigueur non étendu

Il est institué au niveau de l'Ucanss une instance de suivi composée, d'une part, du directeur de l'Ucanss ou de son représentant et de représentants de l'employeur (CNAMTS et ARS) et, d'autre part, de dix représentants au total pour les organisations syndicales nationales affiliées à chacune des cinq confédérations représentatives au plan national.

L'instance nationale de suivi est réunie plusieurs fois par an pour réaliser un point d'étape de l'application de la présente convention collective et être informée des évolutions en cours du service médical de l'assurance maladie.

Elle émet également un avis sur le projet de liste nationale d'aptitude prévue à l'article 4 de la présente convention collective.

A ces fins, elle reçoit communication 15 jours avant la date de la réunion de tous les éléments d'information tant quantitatifs que qualitatifs nécessaires à ces

Article 48

En vigueur non étendu

Les dispositions du présent texte entrent en vigueur au premier jour du mois qui suit l'agrément.

Accord du 18 novembre 2008 relatif à des modifications de la convention collective

Signataires	
Organisations patronales	UCANSS.
Organisations de salariés	PSTE CFDT ; SNADEOS CFTC ; FPSE CFTC ; FNCCSS CFE-CGC ; SGPCOSS CFE-CGC ; SNCOS CGT-FO.

Préambule

En vigueur non étendu

Le présent avenant s'inscrit dans le cadre de la démarche d'adhésion des praticiens conseils du service du contrôle médical de l'assurance maladie au régime mis en place par le protocole d'accord du 12 août 2008 établissant un régime complémentaire de couverture des frais de santé au profit des salariés des organismes de la sécurité sociale.

Il a pour objet d'assurer une participation au fonds de financement des cotisations des anciens salariés, institué par l'article 15 dudit protocole d'accord.

Modification de l'article 26

Article 1er

En vigueur non étendu

Le dernier alinéa de l'article 26 de la convention collective nationale de travail des praticiens conseils du régime général de la sécurité sociale du 4 avril 2006 est ainsi rédigé :

« A cet effet, une retenue est effectuée de façon à ramener la rémunération totale à ce qu'elle aurait été pour une période correspondante. Le montant de cette retenue est versé au fonds de financement des cotisations des anciens salariés, instauré par l'accord établissant un régime complémentaire de couverture des frais de santé au profit des salariés des organismes de la sécurité sociale. »

Modification de l'article 17

Article 2

En vigueur non étendu

Le dernier alinéa de l'article 17 de la convention collective nationale de travail des praticiens conseils du régime général de la sécurité sociale du 4 avril 2006 est abrogé.

Date d'effet

Article 3

En vigueur non étendu

Les présentes dispositions entrent en vigueur à la date retenue pour l'adhésion des praticiens conseils au régime mis en place par le protocole d'accord du 12 août 2008 établissant un régime complémentaire de couverture des frais de santé au profit des salariés des organismes de la sécurité sociale.

Accord du 26 janvier 2010 relatif à la mise en place des agences régionales de santé

Signataires	
Organisations patronales	UCANSS.
Organisations de salariés	SNPDOSS CFE-CGC ; FNCCSS CFE-CGC ; SGPCOSS CFE ; SNCOS FO.

Préambule

En vigueur non étendu

La loi du 21 juillet 2009 portant réforme de l'hôpital et relatif aux patients, à la santé et aux territoires crée les agences régionales de santé, destinées à renforcer le pilotage territorial du système de santé français.

Selon les dispositions législatives, les agences réunissent des personnels aux statuts différents, dont des praticiens-conseils régis par la convention collective nationale de travail du 4 avril 2006 des praticiens-conseils du régime général de la sécurité sociale.

Il est précisé que les agents de droit privé exerçant, au moment de la création des agences, leurs fonctions au sein du régime général au titre des activités transférées aux agences sont transférés dans ces agences. Ils conservent à titre individuel le bénéfice des stipulations de leur contrat de travail.

Conscients du caractère tout à fait exceptionnel du processus de transfert ainsi posé par le législateur, les parties signataires ont souhaité conclure un protocole d'accord spécifique sur le sujet afin :

- de confirmer que les praticiens-conseils employés dans les agences régionales de santé bénéficient de toutes les dispositions conventionnelles actuelles et à venir applicables aux praticiens-conseils au sein du régime général de la sécurité sociale ;
- de garantir, lors des opérations de transfert, que toute mobilité géographique, qui s'opère sur la base du volontariat, induit le bénéfice de mesures d'accompagnement attractives ;
- de fluidifier, une fois les agences régionales de santé mises en place, les parcours professionnels, permettant aux praticiens-conseils qui le souhaitent de réaliser des mutations entre les agences et le régime général de sécurité sociale, afin de poursuivre leur carrière en bénéficiant de tous les avantages conventionnels.

Champ d'application

Article 1er

En vigueur non étendu

Les dispositions du présent accord s'appliquent aux personnels régis par la convention collective nationale de travail du 4 avril 2006, y compris ceux travaillant dans les agences régionales de santé.

Titre Ier Application des dispositions conventionnelles**Principe de l'application des dispositions conventionnelles concernant le personnel du régime général de la sécurité sociale**

Article 2

En vigueur non étendu

Les dispositions de la convention collective nationale de travail du 4 avril 2006, de ses avenants et des accords collectifs, déjà conclus ou à venir, qui règlent les rapports entre la CNAMTS et les praticiens-conseils chargés du service du contrôle médical du régime général de la sécurité sociale s'appliquent aux praticiens-conseils des agences régionales de santé.

A ce titre, sont notamment mises en œuvre les procédures nécessaires pour assurer la couverture de ces personnels par les régimes de retraite complémentaire, prévoyance et frais de santé, mis en place pour les salariés des organismes du régime général, y compris dans leurs évolutions futures.

En cas de difficulté d'interprétation des dispositions du présent accord, la commission paritaire nationale d'interprétation des textes visée par l'article 46 de la convention collective nationale de travail du 4 avril 2006 peut être saisie.

Suivi d'application

Article 3

En vigueur non étendu

Chaque année, un bilan de l'application des dispositions conventionnelles aux praticiens-conseils des agences régionales de santé est présenté aux organisations syndicales nationales des organismes de sécurité sociale ainsi qu'au conseil national de pilotage des agences régionales de santé, institué par la loi.

Titre II Accompagnement des personnels lors de la création des agences régionales de santé

En vigueur non étendu

Les dispositions du titre II du présent accord s'appliquent lors de la création des agences régionales de santé, pour les personnels transférés.

Modalités de transfert

Article 4

En vigueur non étendu

4. 1. Informations sur les transferts

Chaque praticien-conseil concerné est informé personnellement par écrit, par la CNAMTS, de son transfert, de sa nouvelle situation d'emploi, et des éventuelles mesures d'accompagnement qui le concernent.

Cette information intervient dans les meilleurs délais, et en tout état de cause 6 semaines avant le transfert.

Le praticien-conseil confronté à des contraintes impérieuses, liées notamment à sa vie familiale, incompatibles avec son transfert, doit en informer la CNAMTS, au plus tard dans les 15 jours suivant l'information qui lui en a été faite. Il est alors reçu dans les 15 jours pour un examen conjoint de sa situation, et est reclassé dans un emploi équivalent au sein du régime général de la sécurité sociale.

Un praticien-conseil devant être transféré dans une agence régionale de santé peut être intéressé par un transfert dans une autre agence. Pour favoriser de telles opportunités, une information spécifique sur les postes de travail disponibles au sein de chaque agence régionale de santé est effectuée dans les meilleurs délais, dans le cadre d'un dispositif géré par l'UCANSS.

La CNAMTS met en œuvre ses obligations légales en matière d'information et de consultation des institutions représentatives du personnel.

4. 2. Situation du praticien-conseil transféré

Le transfert du praticien-conseil, tel que prévu par le législateur, s'accompagne du maintien du bénéfice des stipulations de son contrat de travail et s'effectue à minima conformément à sa qualification antérieure.

Dès lors, il bénéficie, après le transfert, d'une rémunération annuelle au moins équivalente à celle perçue antérieurement, pour ce qui concerne tous les éléments de rémunération.

Celle-ci tient notamment compte du coefficient de qualification, des points d'expérience professionnelle ainsi que des points de contribution professionnelle, des primes et gratifications annuelles.

Afin de faciliter son intégration, le praticien-conseil doit pouvoir suivre des sessions d'information et d'adaptation à son nouvel environnement.

Tout praticien-conseil transféré bénéficie, à sa demande, qui doit être formulée au cours du 7^e mois suivant le transfert, d'un entretien avec la direction de l'agence régionale de santé, pour examiner sa situation professionnelle.

Cet entretien est l'occasion de faire un point de situation, permettant au praticien et à l'employeur de vérifier si les conditions d'intégration se sont réalisées de façon satisfaisante.

Si dans le mois qui suit cet entretien, le praticien-conseil exprime un souhait de mobilité en direction du régime général de la sécurité sociale, il en saisit une cellule ad hoc, organe technique situé à l'UCANSS.

Celle-ci est chargée d'assurer, en concertation avec la CNAMTS, la mise en relation des souhaits de mobilité avec les postes disponibles au sein du régime général de la sécurité sociale.

Un bilan d'activité est transmis trimestriellement aux organisations syndicales nationales.

4. 3. Accompagnement du praticien-conseil à l'occasion du transfert

4. 3. 1. Allocation de transfert

Tout praticien-conseil transféré dans une agence régionale de santé bénéficie d'une allocation de transfert dont le montant correspond à 1 mois de salaire brut normal, avec un minimum fixé à 2 000 € bruts.

4. 3. 2. Indemnisation de la mobilité géographique

Lorsque le nouveau lieu de travail est distant d'au moins 35 km du précédent, ou lorsque le transfert 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, la mobilité du praticien-conseil s'exerce sur la base du volontariat.

Dans le cadre des situations ainsi visées au point 4. 32, le praticien-conseil bénéficie des dispositions qui suivent :

Augmentation du montant de l'allocation de transfert :

Le montant de l'allocation visée au point 4. 31 ci-dessus est porté à 3 mois de salaire brut normal.

En cas de changement de domicile :

En cas de mobilité entraînant un changement de domicile, le praticien-conseil bénéficie en sus des mesures suivantes :

- 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 maximum) pour le praticien 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 factures, à concurrence d'un montant maximum de 1 500 € ;

- l'aide de l'organisme d'accueil dans la recherche d'un logement ;

- le remboursement pour le praticien 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 3 devis à l'agence régionale de santé, qui notifie par écrit au praticien 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 une assistance à la recherche d'un emploi.

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

En cas de double résidence :

Le praticien-conseil qui, du fait de son transfert, 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 praticien-conseil, 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 1er 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.

En l'absence de changement de domicile et de double résidence :

Dans ce cas, le praticien-conseil 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 à l'article 15 de la convention collective nationale du travail du 4 avril 2006.

Cette prise en charge est assurée pendant une durée de 6 mois, qui court à compter de la date de prise des nouvelles fonctions.

Praticien-conseil mis à disposition d'une structure dont l'activité est transférée à l'agence régionale

Article 5

En vigueur non étendu

Les praticiens-conseils mis à disposition de structures dont les missions sont appelées à être intégrées dans les agences régionales de santé et qui, dans ce cadre, font l'objet d'un transfert bénéficient des dispositions du présent protocole d'accord.

S'ils n'en ont pas bénéficié lors de leur mise à disposition initiale, les mesures relatives à la mobilité prévues par la convention collective leur sont appliquées lors de ce transfert.

Information des représentants du personnel

Article 6

En vigueur non étendu

Un bilan des transferts réalisés est communiqué, pour information, au comité national de concertation.

Titre III Mesures destinées à favoriser les mobilités

Assimilation des agences régionales de santé à des organismes de sécurité sociale pour favoriser les mobilités

Article 7

En vigueur non étendu

Le présent article a vocation à favoriser les mobilités entre les agences régionales de santé et les organismes du régime général de la sécurité sociale.

Dans ce cadre, il est convenu qu'un espace spécifique, réservé aux agences régionales de santé, est créé au sein de la bourse des emplois gérée par l'UCANSS.

Par ailleurs, les agences régionales de santé sont considérées comme des organismes de sécurité sociale pour les praticiens-conseils régis par la convention collective nationale du travail du 4 avril 2006 lors de leur recrutement dans un organisme du régime général ou dans une agence régionale.

Notamment :

- les praticiens-conseils concernés bénéficient de toutes les dispositions conventionnelles relatives aux candidatures sur des postes vacants, ainsi que de toutes les dispositions relatives à la mobilité ;

- les dispositions de l'article 4 de la convention collective relatives au parcours professionnel sont aménagées pour tenir compte des spécificités de leur emploi. A cet effet, une commission spécifique est substituée à celle mentionnée au 4e alinéa dudit article. Cette commission, dont la composition et le mode de fonctionnement sont arrêtés par le directeur général de la CNAMTS, après avis du comité national de concertation mentionné à l'article 30. 1 de la convention collective a notamment pour rôle de veiller à ce que les compétences managériales ou techniques des praticiens-conseils en poste dans les agences régionales de santé leur permettent d'effectuer un parcours professionnel comparable à celui de leurs collègues en poste au sein de l'assurance maladie ;

- les périodes d'activité dans les agences régionales de santé sont assimilées à un temps de présence dans l'institution pour le calcul de l'ancienneté et de l'expérience professionnelle ;

- le droit individuel à la formation est transféré à l'occasion d'une mobilité entre la CNAMTS et une agence régionale de santé ;

- les praticiens-conseils d'une agence régionale de santé bénéficient de la formation continue selon les dispositions réglementaires.

- les droits inscrits au compte épargne-temps du salarié peuvent être payés ou transférés, à la demande de l'intéressé, à l'occasion d'une mobilité entre une agence régionale de santé et le régime général.

Pour compenser la diminution de la participation de l'employeur au financement des œuvres sociales et culturelles, une prime mensuelle dont le montant est fixé à 14 points est attribuée à l'ensemble des praticiens-conseils en provenance du régime général de la sécurité sociale, tant qu'ils travaillent dans une agence régionale de santé.

Cette prime, qui n'entre pas dans la base de calcul des règles conventionnelles applicables en cas de parcours professionnel, ne subit pas de réduction en cas de travail à temps partiel.

Si la mise en place, dans les agences régionales de santé, d'un dispositif d'intéressement au profit des salariés est envisagée à très court terme, le praticien-conseil ne pourra percevoir le produit d'un intéressement sur l'exercice 2010. Dès lors, il bénéficie d'une prime de compensation dont le montant, exprimé en net, correspond à celui de l'intéressement moyen servi aux praticiens-conseils du régime général. Cette prime, dont le montant est proratisé en fonction de l'horaire contractuel de travail et du temps de présence sur l'année 2010 dans l'agence, est versée une fois, au mois de juin 2011. Jusqu'à ce qu'un dispositif d'intéressement ait été mis en place au niveau de l'agence, elle est versée les années suivantes, aux mêmes conditions, son montant étant alors actualisé en fonction de l'évolution de l'intéressement moyen servi aux praticiens-conseils du régime général.

Quand la direction de l'agence régionale de santé envisage de prendre une mesure disciplinaire, le conseil de discipline national prévu par la convention collective du 4 avril 2006 est compétent.

Dans la mesure où les directeurs des agences régionales de santé sont nommés en conseil des ministres, le praticien-conseil de l'institution concerné

bénéficie d'un droit au retour dans le régime général de sécurité sociale. Pour bénéficier de ce droit, la demande doit être formulée auprès de la CNAMTS dans les 8 ans suivant sa désignation en tant que directeur d'agence.

Durée et caractère impératif de l'accord

Article 8

En vigueur non étendu

Le présent accord, qui est conclu pour une durée indéterminée, pourra être révisé ou dénoncé dans les conditions prévues par le code du travail.

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 la sécurité sociale et aux agences régionales de santé.

Avenant du 26 janvier 2010 modifiant la convention

Signataires	
Organisations patronales	L'UCANSS,
Organisations de salariés	La CGT ; La CFTD ; La CGT-FO ; Le SNPDOSS CFTD ; Le SNCOS FO ; La COFICT CGT,

Modification de l'article 38 de la convention collective

Article 1er

En vigueur non étendu

L'article 38 de la convention collective nationale de travail des praticiens-conseils du régime général de la sécurité sociale du 4 avril 2006 est ainsi rédigé.

« Article 38

Eléments de rémunération

38. 1. Majoration de salaire

Dans les départements de la Guadeloupe, de la Guyane française, de la Martinique et de La Réunion, le salaire est calculé selon les dispositions de la présente convention collective, majoré de 40 %.

A titre transitoire, ce taux est fixé à 35 % pour la période courant du 1er janvier au 31 décembre 2009.

Toutefois, pour les praticiens du département de La Réunion, cela ne doit pas conduire à ce que la rémunération ainsi calculée soit inférieure à un salaire majoré de 25 % auquel est appliqué l'index de correction en vigueur dans ce département, seule la solution la plus favorable devant être retenue.

38. 2. Prime de transport

Une indemnité mensuelle de transport, qui a pour objet d'indemniser les frais inhérents aux trajets aller-retour effectués entre le domicile et le lieu habituel de travail, est attribuée aux praticiens-conseils.

Son montant et ses modalités d'attribution sont fixés par accord local.

En l'absence d'accord local, le barème suivant est retenu :

(En euros.)

Distance aller-retour domicile-lieu habituel de travail	Montant mensuel
De 1 à 10 km	20
Plus de 10 à 40 km	30
Plus de 40 km	60

Les montants ci-dessus suivent l'évolution de la valeur du point. »

Article 2

Modification de l'article 39 de la convention collective

Le deuxième alinéa du b de l'article 39 de la convention collective nationale de travail des praticiens-conseils du régime général de la sécurité sociale du 4 avril 2006 est rédigé de la façon suivante :

« Les praticiens-conseils des organismes de la sécurité sociale des départements de la Guadeloupe, de la Guyane française, de la Martinique et de La Réunion ont la possibilité de cumuler leurs congés annuels dans la limite de 15 jours par an, pendant 2 ans, afin de bénéficier la troisième année de 2 mois de congés en métropole. »

Le c de l'article 39 de la convention collective nationale de travail des praticiens-conseils du régime général de la sécurité sociale du 4 avril 2006 est abrogé.

Modification de l'article 40 de la convention collective

Article 3

En vigueur non étendu

Le 1 de l'article 40 de la convention collective nationale de travail des praticiens-conseils du régime général de la sécurité sociale du 4 avril 2006 est ainsi rédigé :

« Les salariés ont droit au remboursement du voyage sur la base du prix du voyage aérien correspondant à la classe la plus économique pour eux, leur conjoint ou assimilé, et leurs enfants à charge, dans les cas suivants :

- lors de l'affectation ;

- dans la limite d'une fois par an, lors d'un congé annuel passé soit dans un autre département d'outre-mer, soit en métropole, à condition d'y avoir précédemment travaillé pour l'institution ;

- lors du décès d'un de leurs ascendants ou descendants en ligne directe ;

- lors d'un rapatriement pour raisons de santé ou pour convalescence ;

- lors d'une mutation ;

- lors de leur retour au lieu de leur ancien domicile, en cas de rupture du contrat de travail du fait de l'employeur ;

- lors de leur retour au lieu de leur ancien domicile, dans les autres cas de rupture du contrat de travail, dès l'instant où les intéressés ont exercé des fonctions dans l'organisme pendant au moins 3 ans consécutifs.

Le fait pour un agent d'avoir précédé son conjoint (ou situation assimilée) et ses enfants à charge dans son nouveau lieu de résidence ne lui enlève pas le

droit au paiement de leurs frais de voyage.

A l'occasion d'une mutation, ces frais incombent à l'organisme preneur.

La notion d'enfants à charge visée au présent titre s'entend des enfants de moins de 20 ans, sans activité professionnelle ou en apprentissage, des enfants de moins de 25 ans poursuivant leur formation professionnelle ou leurs études et des enfants qui, sans limite d'âge, sont dans l'impossibilité permanente de se livrer à un travail par suite d'infirmité ou de maladie incurable. »

Modification de l'article 41 de la convention collective

Article 4

En vigueur non étendu

L'article 41 de la convention collective nationale de travail des praticiens-conseils du régime général de la sécurité sociale du 4 avril 2006 est ainsi rédigé :

« Article 41

Affectation et mobilité

41. 1. Conditions d'affectation

A compter de janvier 2010, toute nouvelle affectation d'un praticien-conseil dans l'un des départements d'outre-mer (départements de la Guadeloupe, de la Guyane française, de la Martinique et de La Réunion) est arrêtée par le directeur général de la CNAMTS pour une période de 4 années, renouvelable éventuellement une fois.

Pour l'affectation qui suit cette période, l'intéressé fait acte de candidature sur 3 postes distincts publiés à la dernière vacance nationale précédant l'échéance.

Sa nomination définitive est prononcée par le directeur général de la CNAMTS sur l'un des 3 postes mentionnés dans les 3 choix exprimés par le praticien.

41. 2. Avantages accordés à l'occasion d'une mutation

Lors d'une mutation d'organisme à organisme entre les départements de la Guadeloupe, de la Guyane française, de la Martinique, ou de La Réunion, ou de l'un des organismes de ces départements vers un organisme de la métropole ou inversement, le praticien-conseil bénéficie :

- d'une prime de mobilité, versée par l'organisme preneur, qui est due quelle que soit la distance qui sépare l'ancien domicile du nouveau. Le montant de cette prime, qui est acquise dès la prise de fonctions, est fixé à 4 mois de la rémunération brute normale attachée au nouvel emploi, non comprise la majoration de salaire prévue à l'article 38. Le montant de cette prime est majoré de 1 / 12 du salaire annuel, non comprise la majoration de l'article 38, pour le conjoint (ou situation assimilée) et de 1 / 24 du même salaire par enfant à charge ;

- d'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 le changement d'organisme ;

- de 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 ;

- de la prise en charge intégrale des frais de déménagement dans les conditions suivantes : le salarié présente préalablement au remboursement 3 devis à l'organisme preneur, qui lui notifie, par écrit, son accord sur le devis le plus économique. Le règlement s'effectue sur présentation d'une facture détaillée et acquittée ;

- de l'engagement de l'organisme d'accueil de faciliter l'insertion professionnelle du conjoint dans le département.

Ces dispositions sont également applicables aux praticiens-conseils issus du concours qui, lors de leur affectation, font preuve d'une mobilité qui s'exerce dans les conditions du présent article.

Ces avantages ne se cumulent pas avec ceux prévus par l'article 14 de la présente convention collective. »

Disposition transitoire

Article 5

En vigueur non étendu

Le praticien-conseil qui, à la date d'entrée en vigueur du présent accord, bénéficie du versement d'une indemnité de départ et d'installation, continue à en percevoir les fractions non échues, dans les conditions posées par l'article 41 de la présente convention, dans son ancienne rédaction.

Dispositions diverses

Article 6

En vigueur non étendu

Le présent accord s'applique sous réserve de l'agrément prévu à l'article L. 123-2-1 du code de la sécurité sociale et ne vaut en aucun cas engagement unilatéral de l'employeur.

Il entre en vigueur au 1er janvier 2010.

Avenant du 17 avril 2012 relatif à la mise à jour de la convention

Signataires	
Organisations patronales	UCANSS.
Organisations de salariés	CFE-CGC ; SNPDOS CFTD ; SNAEOS CFTC ; SGPC CFE-CGC.

Préambule

En vigueur non étendu

Après 5 années d'application de la convention collective nationale de travail des praticiens-conseils du régime général de sécurité sociale du 4 avril 2006, les partenaires sociaux se sont accordés sur une nécessaire évolution des dispositions conventionnelles en matière de :

- champ d'application du dispositif conventionnel ;
- dispositif de rémunération ;
- aides à la mobilité ;
- formation professionnelle ;
- droit syndical ;
- instances représentatives du personnel ;
- mobilité des praticiens-conseils au niveau des DOM.

Modification du préambule

Article 1er

En vigueur non étendu

Au premier alinéa du préambule, après les mots « du régime général de sécurité sociale » sont ajoutés les mots « exerçant au sein de la caisse nationale d'assurance maladie des travailleurs salariés (CNAMTS) ou dans les agences régionales de santé (ARS) ».

Au deuxième alinéa, après les mots « pour l'assurance maladie », sont ajoutés les mots « et pour les ARS ».

Au même alinéa, les mots « d'un corps national » sont abrogés.

Au même alinéa, à l'issue des mots « praticiens-conseils » sont ajoutés les mots « issus d'un corps national ».

Au troisième alinéa, le mot « double » est remplacé par « triple ».

Au même alinéa, il est inséré un troisième tiret ainsi rédigé : « - favoriser la mobilité en développant des passerelles entre les organismes qui emploient des praticiens-conseils ».

Le cinquième alinéa est abrogé.

Modification de l'article 1er relatif au champ d'application

Article 2

En vigueur non étendu

L'article 1er est ainsi rédigé :

« La présente convention collective nationale règle les rapports entre, d'une part, la CNAMTS et les agences régionales de santé (ARS) et, d'autre part, les praticiens-conseils exerçant à la CNAMTS ou dans une ARS, en métropole ou dans les départements d'outre-mer, issus d'un corps national comprenant :

- les médecins-conseils ;
- les chirurgiens-dentistes conseils ;
- les pharmaciens-conseils. »

Dans le reste du texte, la CNAMTS et les ARS sont désignées sous le terme « employeur ».

Modification de l'article 3.1 relatif aux composantes de la rémunération

Article 3

En vigueur non étendu

Au 1er alinéa de l'article 3.1, le mot « trois » se substitue au mot « deux ».

Au même alinéa, il est inséré un troisième tiret ainsi rédigé : « - une part variable ».

Modification de l'article 3.2 relatif à l'échelle des coefficients

Article 4

En vigueur non étendu

Le tableau ci-dessous se substitue au tableau de l'article 3.2.

Niveau de qualification	Coefficient de qualification	Coefficient maximal
A	582	937
B	705	1 055
C	805	1 105
D	855	1 195

Au dernier alinéa du même article, à l'issue des mots « produit du coefficient de qualification par la valeur du point », sont ajoutés les mots « applicable dans l'institution, qui fait l'objet d'une négociation annuelle ».

Au même dernier alinéa, la phrase « La valeur du point est égale à 7,20738 € et fait l'objet d'une négociation annuelle à l'instar de celle mise en œuvre pour les autres personnels de l'institution » est supprimée.

Modification de l'article 3.3.1 relatif à la prise en compte de l'expérience professionnelle

Article 5

En vigueur non étendu

Au troisième alinéa de l'article 3.3.1, après les mots « temps d'exercice de la profession », sont insérés les mots « à l'extérieur et au sein de l'institution ».

Au quatrième alinéa de l'article 3.3.1, les mots « la CNAMTS ou des ARS » se substituent aux mots « l'institution ».

Au même alinéa, les mots « 18,19,20,21,22,23 et 24 » sont remplacés par « 19,20,21,22,23,24 et 25 ».

Modification de l'article 3.3.2 relatif à la reconnaissance de la contribution professionnelle

Article 6

En vigueur non étendu

Au cinquième alinéa, les références « 20 points » et « 50 points » sont abrogées et respectivement remplacées par les références à « 30 points » et « 40 points ».

Le sixième alinéa du même article est remplacé par :

« Ces points sont attribués :

- par le médecin-conseil régional sur proposition du supérieur hiérarchique ou par le directeur de l'ARS pour les praticiens-conseils des niveaux A et B ;
- par le directeur général de la CNAMTS ou par le directeur de l'ARS pour les praticiens-conseils des niveaux C et D. »

Création d'un article « 3.4. Garantie minimum d'attribution de mesures individuelles de rémunération »

Article 7

En vigueur non étendu

Il est créé un article 3.4 ainsi rédigé :

« 3.4. Garantie minimum d'attribution de mesures individuelles de rémunération

Au niveau régional, au moins 30 % des praticiens-conseils présents bénéficient chaque année de mesures individuelles de rémunération s'entendant d'une attribution :

- de points d'expérience professionnelle ;
- de points de contribution professionnelle ;
- d'un niveau de qualification supérieur s'inscrivant dans le cadre d'un parcours professionnel.

L'effectif est décompté au 1er janvier en personnes physiques. »

Modification de l'article 4 relatif au parcours professionnel

Article 8

En vigueur non étendu

Au quatrième alinéa, les mots « après avis des commissions d'examen des situations individuelles prévues à l'article 30.1.1 » sont remplacés par « après avis de l'instance nationale de suivi prévue à l'article 47 de la présente convention collective ».

La dernière phrase du même alinéa est ainsi rédigée :

« La validation de ces compétences est réalisée :

- pour les praticiens-conseils exerçant au sein de la CNAMTS, au niveau de chaque direction régionale du service du contrôle médical, par un comité de direction spécifique présidé par le directeur régional du service médical ;
- pour les praticiens-conseils exerçant au sein des ARS, par le directeur général de l'ARS. »

Modification de l'article 5 relatif à l'entretien annuel d'évaluation et d'accompagnement

Article 9

En vigueur non étendu

Le « a) Au titre de l'évaluation » est ainsi rédigé :

« a) Au titre de l'évaluation :

- l'évaluation des compétences mises en œuvre par le praticien-conseil par rapport à l'emploi occupé et à ses évolutions. Les compétences doivent être appréciées sur la base de faits précis, objectifs, observables et mesurables ;
- la façon dont la fonction a été exercée au cours de la période écoulée, en particulier l'investissement personnel et la contribution à la réalisation des objectifs du service ;
- le degré d'atteinte des objectifs particuliers donnant lieu au bénéfice éventuel de la part variable telle que définie à l'article 6.5 ;
- la fixation d'objectifs pour l'année à venir. »

Modification de l'article 6.3 relatif à la prime de cadre dirigeant

Article 10

En vigueur non étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Création d'un article « 6.4. Evolution salariale des praticiens-conseils classés au niveau D »

Article 11

En vigueur non étendu

Il est créé un article 6.4 ainsi rédigé :

« Article 6.4

Evolution salariale des praticiens-conseils classés au niveau D

Afin de reconnaître l'implication et la prise de responsabilités des praticiens-conseils classés au niveau D, tout en favorisant leur mobilité, un bilan d'exercice de la fonction, distinct de l'entretien annuel d'évaluation et d'accompagnement prévu à l'article 5, est organisé tous les 4 ans. Celui-ci peut déboucher sur l'attribution de points de contribution professionnelle. »

Modification de l'article 6.4 relatif à la part variable

Article 12

En vigueur non étendu

L'article 6.4 devient l'article « 6.5. Part variable » ainsi rédigé :

« Article 6.5

Part variable

Les praticiens-conseils sont éligibles au bénéfice d'une part variable.

De caractère non automatique, la part variable a pour objet la reconnaissance de l'atteinte d'objectifs individuels et collectifs, respectant, en tout état de cause, les règles qui régissent l'exercice de la profession, notamment celles résultant du code de déontologie.

Les éléments nécessaires à l'attribution éventuelle de la part variable sont évoqués à l'occasion de l'entretien annuel d'évaluation et d'accompagnement prévu à l'article 5.

La part variable peut atteindre jusqu'à l'équivalent :

- de 1 mois 1/2 de la rémunération de base, telle que définie à l'article 3.2 de la présente convention collective, pour les praticiens-conseils occupant des emplois de niveau D ;
- de 1 mois de la rémunération de base, telle que définie à l'article 3.2 de la présente convention collective, pour les praticiens-conseils de niveau C ;
- de 75 % de 1 mois de la rémunération de base, telle que définie à l'article 3.2 de la présente convention collective, pour les praticiens-conseils de niveau B ;
- de 50 % de 1 mois de la rémunération de base, telle que définie à l'article 3.2 de la présente convention collective, pour les praticiens-conseils de niveau A.

Elle est versée en une fois au titre d'une année considérée. »

Insertion d'un titre II relatif aux conditions de travail

Article 13

En vigueur non étendu

Il est inséré un titre II ainsi rédigé : « Titre II. - Conditions de travail ».

Insertion au titre II d'un sous-titre Ier

Article 14

En vigueur non étendu

Il est inséré au titre II un sous-titre Ier ainsi rédigé : « Sous-titre Ier. - Conditions d'exercice ».

Modification de l'article 7 relatif au recrutement

Article 15

En vigueur non étendu

Au premier alinéa de l'article 7, les mots « par le directeur général de la CNAMTS » sont remplacés par « au sein de la CNAMTS ou dans une ARS ».

Au dernier alinéa du même article, les mots « renouvelable deux fois par période de 3 mois, dans la limite de 12 mois » sont abrogés.

Modification de l'article 8.1 relatif à l'exercice de l'activité

Article 16

En vigueur non étendu

Le premier alinéa de l'article 8.1 est abrogé et remplacé par les dispositions suivantes :

« Conformément à l'article L. 123-2-2 du code de la sécurité sociale, les règles relatives au cumul d'activités et de rémunérations des fonctionnaires s'appliquent aux praticiens-conseils. »

Modification de l'article 10 relatif à la protection juridique

Article 17

En vigueur non étendu

A l'article 10, les mots « la CNAMTS » sont remplacés par « l'employeur ».

Modification de l'article 11 relatif à la durée du travail

Article 18

En vigueur non étendu

A l'article 11, les mots « pour le corps national des praticiens-conseils » sont remplacés par « ou de l'ARS ».

Modification de l'article 13 relatif aux changements d'affectation

Article 19

En vigueur non étendu

Au premier alinéa de l'article 13, les mots « la CNAMTS » sont remplacés par « l'employeur ».

Au troisième alinéa du même article, les mots « après entretien avec l'intéressé » sont remplacés par « avec l'accord de l'intéressé ».

Au même alinéa, la phrase « Ce dernier peut saisir pour avis la commission d'examen des situations individuelles compétente, qui pourra demander la révision de la décision prise » est abrogée.

Modification de l'article 14 relatif aux aides à la mobilité

Article 20

En vigueur non étendu

L'article 14 est abrogé et remplacé par les dispositions suivantes :

« Article 14

Aides à la mobilité

A l'exception de la mutation disciplinaire, tout praticien-conseil dont le nouveau lieu d'affectation est distant d'au moins 35 kilomètres de son ancien lieu de travail bénéficie d'une indemnité forfaitaire de mobilité égale à 3 mois de la rémunération brute normale du nouvel emploi, versée dès la prise de fonction.

En cas de mobilité entraînant un changement de domicile et sur présentation de justificatifs, le praticien-conseil bénéficie en sus des mesures suivantes :

- 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 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) pour le praticien-conseil et son conjoint ou situation assimilée. Le déplacement des enfants à charge pourra être pris en compte lorsque les obligations familiales le justifient ;

- les frais d'agence afférents à la location ou à l'achat de la nouvelle résidence sont pris en charge par l'employeur sur présentation de factures, à concurrence d'un montant maximum de 1 500 € ;

- l'aide de l'employeur 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 praticien-conseil et sa famille (conjoint ou situation assimilée et enfants à charge), lors de son déménagement, des frais de transport sur la base du tarif chemin de fer, première classe ou de la voie aérienne dans la classe la plus économique lorsque le coût du transport est globalement inférieur à celui occasionné par les autres moyens de transport ;

- la prise en charge intégrale des frais de déménagement lorsque le praticien-conseil présente préalablement au remboursement trois devis à l'employeur, qui lui notifie par écrit son accord sur le devis le plus économique. Le remboursement s'effectue sur présentation d'une facture détaillée et acquittée ;

- l'engagement de faciliter l'insertion professionnelle du conjoint ou situation assimilée dans la région d'accueil.

Dans cette perspective, si le conjoint (ou situation assimilée) est salarié de l'institution, l'employeur étudie, avec le concours des organismes de la région considérée, les possibilités d'un reclassement ; si le conjoint (ou situation assimilée) 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 sa disposition une assistance à la recherche d'un emploi.

Ces avantages sont également accordés, dès lors qu'il en remplit les conditions, au praticien-conseil ayant bénéficié des aides accordées dans le cadre d'une double résidence visée ci-dessous, quand il procède à son déménagement dans le cadre de sa mobilité.

Le praticien-conseil qui, du fait de sa mutation, a une double résidence bénéficie, sur présentation de justificatifs, du remboursement par l'employeur, pendant une période ne pouvant excéder 6 mois, du montant du loyer, dans la limite de 800 € par mois, hors charges, de la nouvelle résidence, ainsi que du remboursement des frais de déplacement à raison d'un transport hebdomadaire, lorsque, le déménagement de la famille est postérieur à celui du praticien-conseil.

Ces dispositions ne s'appliquent pas aux praticiens-conseils lors de leur première affectation.

Une fois la mobilité réalisée, les praticiens-conseils concernés ne peuvent obtenir une nouvelle application des avantages définis ci-dessus à l'occasion d'une mobilité ultérieure, que s'ils ont occupé leurs nouvelles fonctions pendant au moins 3 ans, sauf lorsque le changement d'affectation est décidé par l'employeur dans l'intérêt du service. Le changement de site au sein d'un même échelon d'affectation à la suite de la fermeture d'un site secondaire ne saurait constituer à lui seul une mobilité dans l'intérêt du service ; ce changement ouvre droit au versement de l'indemnité forfaitaire de mobilité si les deux sites sont distants d'au moins 35 kilomètres.

Les aides à la mobilité visées par le présent article ne s'appliquent pas aux praticiens-conseils relevant des dispositions de l'article 42.2 de la présente convention collective. »

Modification du sous-titre IV relatif à la formation

Article 21

En vigueur non étendu

Le sous-titre IV relatif à la formation est ainsi rédigé : « Sous-titre IV. - Formation ».

« Article 15

Formation professionnelle des praticiens-conseils

Les parties signataires s'accordent sur l'importance particulière que revêt la formation des praticiens-conseils et s'engagent à tout mettre en œuvre pour garantir son maintien à un niveau élevé.

A ce titre, la formation, initiale, continue ainsi que le développement professionnel continu sont mis en œuvre dans le cadre des dispositions réglementaires en vigueur.

15.1. Formation initiale des praticiens-conseils

Le praticien-conseil nommé dans un emploi à l'issue de sa réussite au concours bénéficie d'une formation initiale destinée à lui présenter les valeurs et les objectifs de l'assurance maladie, ainsi que les activités du service médical.

La formation initiale des praticiens-conseils repose sur l'alternance de périodes théoriques à l'EN3S et de phases d'activité tutorées en échelon local du service médical.

La rémunération est versée pendant toute la durée de la formation et les frais de déplacement sont remboursés.

En contrepartie de cet investissement, le contrat de travail prévoit que le praticien-conseil est soumis à une clause de dédit formation de 2 ans, à compter de la fin du stage.

15.2. Formation continue des praticiens-conseils

La formation professionnelle des praticiens-conseils est régie par l'accord sur la formation professionnelle des praticiens-conseils au sein du service du contrôle médical de l'assurance maladie du 9 mai 2008. »

Modification de l'article 15 relatif au régime indemnitaire

Article 22

En vigueur non étendu

L'article 15 relatif au régime indemnitaire devient article 16 « Régime indemnitaire ».

Au neuvième alinéa du même article, les références « 24,70 », « 49,40 », « 49,40 » sont respectivement remplacées par « 25,20 », « 50,40 », « 50,40 ».

Au douzième alinéa, les mots « 85,32 € » sont remplacés par « 87,49 € ».

Au tableau du même article, les références « 0,48 », « 0,59 », « 0,66 », « 0,35 », « 0,49 », « 0,51 » sont respectivement remplacées par « 0,54 », « 0,66 », « 0,74 », « 0,39 », « 0,55 », « 0,57 ».

Modification de l'article 16 relatif à l'ARRCO et à l'AGIRC

Article 23

En vigueur non étendu

L'article 16 « ARRCO et AGIRC » devient article 17 « ARRCO et AGIRC ».

Modification de l'article 17 relatif à la prévoyance

Article 24

En vigueur non étendu

L'article 17 « Prévoyance » devient l'article 18 « Prévoyance et complémentaire santé ».

Il est inséré un second alinéa rédigé comme suit :

« Conformément aux dispositions du protocole d'accord du 1er octobre 2008, les praticiens-conseils bénéficient des dispositions du protocole d'accord du 12 août 2008 établissant un régime complémentaire de couverture de frais de santé au profit des salariés des organismes du régime général de sécurité sociale. »

Renumerotation d'articles

Article 25

En vigueur non étendu

L'article 18 « Congés annuels » devient article 19 « Congés annuels ».

L'article 18.1 « Congé principal » devient article 19.1 « Congé principal ».

Modification de l'article 18.2 relatif aux congés supplémentaires

Article 26

En vigueur non étendu

L'article 18.2 « Congés supplémentaires » devient l'article 19.2 « Congés supplémentaires ».

Au troisième alinéa, après les mots « dans l'institution » est ajouté « ou dans une ARS ».

Renumerotation de l'article 19 relatif aux congés de courte durée et congés enfants malades

Article 27

En vigueur non étendu

L'article 19 « Congés de courte durée et congés enfants malades » devient l'article 20 « Congés de courte durée et congés enfants malades ».

Modification de l'article 19.1 relatif aux congés événements familiaux

Article 28

En vigueur non étendu

L'article 19.1 « Congés événements familiaux » devient l'article 20.1 « Congés événements familiaux ».

Au tableau de l'article 19.1, les mots « ou union par Pacs » sont insérés avant les mots « du praticien-conseil ».

Au premier tiret de la ligne « Mariage » est inséré, après les mots « - du praticien-conseil » un renvoi rédigé comme suit : « (1) En cas de mariage postérieur à la conclusion d'un Pacs, avec le même partenaire, il ne peut y avoir de deuxième ouverture de droit. »

Au tableau du même article, après les mots « conjoint ou », les mots « du concubin ou partenaire d'un Pacs » se substituent au mot « assimilé ».

Renumerotation d'articles

Article 29

En vigueur non étendu

L'article 19.2 « Congés enfant malade » devient l'article 20.2 « Congés enfant malade ».

L'article 19.3 « Autorisation d'absence pour faire face à des obligations ou circonstances familiales » devient l'article 20.3 « Autorisation d'absence pour faire face à des obligations ou circonstances familiales ».

L'article 19.4 « Autorisation d'absence accordée au praticien-conseil siégeant comme juré dans une cour d'assises » devient l'article 20.4 « Autorisation d'absence accordée au praticien-conseil siégeant comme juré dans une cour d'assises ».

L'article 20 « Absences pour maladie » devient l'article 21 « Absences pour maladie ».

L'article 21 « Congé de maternité » devient l'article 22 « Congé de maternité ».

L'article 22 « Congé pour adoption » devient l'article 23 « Congé pour adoption ».

L'article 23 « Congé de paternité » devient l'article 24 « Congé de paternité ».

L'article 24 « Périodes militaires » devient l'article 25 « Périodes militaires ».

Modification de l'article 25 relatif au congé sans solde

Article 30

En vigueur non étendu

L'article 25 « Congé sans solde » devient l'article 26 « Congé sans solde ».

Au deuxième alinéa de l'article 25, les mots « du directeur général de la CNAMTS » sont remplacés par « de l'employeur ».

Renumérotation de l'article 26 relatif aux conditions du maintien de salaire en cas d'arrêt de travail entraînant versement d'indemnités journalières

Article 31

En vigueur non étendu

L'article 26 « Conditions du maintien de salaire en cas d'arrêt de travail entraînant versement d'indemnités journalières » devient l'article 27 « Conditions du maintien de salaire en cas d'arrêt de travail entraînant versement d'indemnités journalières ».

Modification de l'article 27 relatif au détachement

Article 32

En vigueur non étendu

L'article 27 « Détachement » devient l'article 28 « Détachement ».

Au deuxième alinéa de l'article 27, les mots « le directeur général de la CNAMTS » sont remplacés par « l'employeur ».

Au quatrième alinéa du même article, les mots « la CNAMTS » sont remplacés par « l'employeur ».

Modification de l'article 28 relatif à la mise à disposition

Article 33

En vigueur non étendu

L'article 28 « Mise à disposition » devient l'article 29 « Mise à disposition ».

Au deuxième alinéa de l'article 28, les mots « la CNAMTS » sont remplacés par « l'employeur ».

Renumérotation d'articles

Article 34

En vigueur non étendu

L'article 29 « Droit syndical » devient l'article 30 « Droit syndical ».

L'article 29.1 « Droit syndical et libertés individuelles » devient l'article 30.1 « Droit syndical et libertés individuelles ».

Modification de l'article 29.2 relatif à la participation aux instances conventionnelles et aux réunions de négociation nationale

Article 35

En vigueur non étendu

L'article 29.2 « Participation aux instances conventionnelles et aux réunions de négociation nationale » devient l'article 30.2 « Participation aux instances conventionnelles et aux réunions de négociation nationale ».

Au dernier alinéa, la référence à l'article « 15 » devient la référence à l'article « 16 ».

Modification de l'article 29.3 relatif à l'exercice des mandats syndicaux

Article 36

En vigueur non étendu

Les dispositions de l'article 29.3 sont abrogées et remplacées par les dispositions suivantes :

« Article 30.3

Exercice des mandats syndicaux

Les praticiens-conseils bénéficient des dispositions légales et réglementaires concernant l'exercice du droit syndical.

Les facilités nécessaires sont accordées aux représentants syndicaux pour l'exercice de leur mandat.

Les modalités de l'exercice du droit syndical résultent d'un accord négocié au niveau de la CNAMTS ou de l'ARS.

En l'attente, le mandat syndical s'exerce dans les mêmes conditions qu'avant l'entrée en vigueur de la présente convention. »

Modification de l'article 30 relatif aux instances représentatives du personnel

Article 37

En vigueur non étendu

Les dispositions de l'article 30 relatif aux instances représentatives sont abrogées et remplacées par les dispositions suivantes.

« Article 31

Instances représentatives

Les praticiens-conseils exerçant en ARS étant représentés au sein d'instances représentatives du personnel prévues par décret, les dispositions du présent article ne sont applicables qu'au sein de la CNAMTS.

31.1. Délégués du personnel

Afin de permettre la représentation des praticiens-conseils, il est institué au sein des directions régionales du service médical des délégués du personnel conformément aux dispositions du code du travail.

31.2. Commissions d'examen des situations individuelles

Les commissions d'examen des situations individuelles, qui sont saisies de toutes questions d'ordre individuel concernant les praticiens-conseils et donnent leur avis sur les dossiers qui leur sont soumis, verront les mandats de leurs membres cesser de plein droit à compter de la mise en place des délégués du personnel.

31.3. Comités de concertation

1. Comité national de concertation

Les parties à la présente convention collective s'accordent sur la nécessité de se conformer au droit commun du comité d'entreprise.

Dans l'attente de l'éclairage des pouvoirs publics sur les modalités pratiques de mise en place d'une instance de droit commun, elles s'entendent pour faire évoluer le fonctionnement du comité national de concertation existant, selon les modalités transitoires suivantes :

Le comité national de concertation du service du contrôle médical comporte une délégation de 12 praticiens-conseils désignés par les organisations syndicales proportionnellement aux voix obtenues aux élections aux commissions d'examen des situations individuelles.

Il est présidé par le directeur général de la CNAMTS ou son représentant, qui peut être assisté de deux collaborateurs.

Le comité national de concertation établit son règlement intérieur et se réunit sur convocation de son président, au moins une fois par mois.

Le comité national de concertation désigne un secrétaire parmi ses membres élus.

L'ordre du jour des réunions du comité national de concertation est établi conjointement par le président et le secrétaire.

Ce comité est informé et consulté par le directeur général de la CNAMTS des projets de décision ou de directives relatives à l'organisation et aux règles de fonctionnement du service du contrôle médical. A ce titre, il exerce les attributions économiques d'un comité d'entreprise dans l'attente de la mise en place de cette instance de droit commun. Lorsqu'un avis est rendu dans ce cadre, seuls votent les représentants des salariés.

Les résolutions du comité national de concertation sont prises à la majorité des représentants des salariés présents.

Les mandats des membres du comité national de concertation existant au jour de l'entrée en vigueur du présent article cesseront de plein droit à compter de la mise en place de l'instance de droit commun (comité d'entreprise ou comité d'établissement) élue au scrutin national direct.

2. Comité régional de concertation

Un comité régional de concertation, présidé par le médecin conseil régional du service du contrôle médical, est mis en place au niveau de chaque échelon régional du service médical. Il comporte des représentants des praticiens-conseils désignés selon les mêmes modalités que celles appliquées aux membres des commissions nationales d'examen des situations individuelles et un représentant de chaque syndicat représentatif.

Le mandat des membres du comité régional de concertation a une durée de 4 ans ; il peut être renouvelé.

Les mandats des membres des comités régionaux de concertation cesseront de plein droit à compter de la mise en place de l'instance de droit commun (comité d'entreprise ou comité d'établissement) élue au scrutin national direct.

31.4. Comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail

Les modalités de mise en place et de fonctionnement de ces instances résultent d'un accord négocié au niveau de la CNAMTS.

31.5. Comité régional de gestion des œuvres sociales et culturelles

La gestion des œuvres sociales et culturelles peut être réalisée, au niveau de chaque échelon régional du service médical, dans le cadre d'une association déclarée, régie par la loi du 1er juillet 1901, présidée par le médecin conseil régional du service du contrôle médical.

Dans l'attente de la mise en place d'une instance de droit commun pour le CE (comité d'entreprise ou comité d'établissement du service médical), chaque association perçoit, de la part de la CNAMTS, une dotation budgétaire annuelle. »

Modification de l'article 31 relatif aux principes

Article 38

En vigueur non étendu

L'article 31 « Principes » devient l'article 32 « Principes ».

A l'article 31, les mots « directeur général de la CNAMTS » sont remplacés par « l'employeur ».

Modification de l'article 32 relatif au conseil de discipline national

Article 39

En vigueur non étendu

L'article 32 « Conseil de discipline national » devient l'article 33 « Conseil de discipline national »

A la dernière phrase du premier alinéa, les mots « la CNAMTS désignés par le directeur général de la CNAMTS » ainsi que les mots « ayant été appelées » sont respectivement remplacés par « l'employeur » et « appelées ».

Au deuxième alinéa, les mots « la CNAMTS » sont remplacés par « l'employeur ».

Au dernier alinéa de l'article 32, les mots « la CNAMTS » sont remplacés par « l'employeur ».

Modification de l'article 33 relatif à la procédure devant le conseil de discipline national des praticiens-conseils

Article 40

En vigueur non étendu

L'article 33 « Procédure devant le conseil de discipline national des praticiens-conseils » devient l'article 34 « Procédure devant le conseil de discipline national des praticiens-conseils ».

Au dernier alinéa de l'article 33, les mots « le directeur général de la CNAMTS » sont remplacés par « l'employeur ».

Renumérotation d'articles

Article 41

En vigueur non étendu

L'article 34 « Préavis » devient l'article 35 « Préavis ».

L'article 35 « Indemnité de licenciement » devient l'article 36 « Indemnité de licenciement ».

Modification de l'article 36 relatif à l'indemnisation chômage

Article 42

En vigueur non étendu

L'article 36 « Indemnisation du chômage » devient l'article 37 « Indemnisation du chômage ».

A l'article 36, les mots « la CNAMTS » sont remplacés par « l'employeur ».

Renumérotation d'articles

Article 43

En vigueur non étendu

L'article 37 « Indemnité de départ à la retraite » devient l'article 38 « Indemnité de départ à la retraite ».

L'article 38 « Eléments de rémunération » devient l'article 39 « Eléments de rémunération ».

Modification de l'article 38.1 relatif à la majoration de salaire

Article 44

En vigueur non étendu

L'article 38.1 « Majoration de salaire » devient l'article 39.1 « Majoration de salaire ».

Au deuxième alinéa de l'article 38.1, la phrase « A titre transitoire, ce taux est fixé à 35 % pour la période courant du 1er janvier au 31 décembre 2009 » est abrogée.

Renumérotation de l'article 38.2 relatif à la prime de transport

Article 45

En vigueur non étendu

L'article 38.2 « Prime de transport » devient l'article 39.2 « Prime de transport ».

Modification de l'article 39 relatif aux congés

Article 46

L'article 39 « Congés » devient l'article 40 « Congés ».

Au b la référence à « l'article 18 » devient la référence à « l'article 19 ».

Modification de l'article 40 relatif au voyage

Article 47

En vigueur non étendu

L'article 40 « Voyage » devient l'article 41 « Voyage ».

Au dernier alinéa du 1, à l'issue des mots « par suite d'infirmité ou de maladie incurable », sont ajoutés les mots « dont le praticien-conseil assume la charge effective et permanente, laquelle implique la charge financière et l'obligation d'entretien et d'éducation, qu'ils vivent ou pas sous son toit ».

Au deuxième alinéa du 2, les mots « législation sociale » sont remplacés par « définition vue supra ».

Renumerotation de l'article 41 relatif à l'affectation et la mobilité

Article 48

En vigueur non étendu

L'article 41 « Affectation et mobilité » devient l'article 42 « Affectation et mobilité ».

Modification de l'article 41.1 relatif aux conditions d'affectation

Article 49

En vigueur non étendu

L'article 41.1 « Conditions d'affectation » devient l'article 42.1 « Conditions d'affectation ».

Au premier alinéa de l'article 41.1, les mots « A compter de janvier 2010 » sont remplacés par « S'agissant du régime général de la sécurité sociale, ».

Modification de l'article 41.2 relatif aux avantages accordés à l'occasion d'une mutation

Article 50

En vigueur non étendu

L'article 41.2 « Avantages accordés à l'occasion d'une mutation » devient l'article 42.2 « Avantages accordés à l'occasion d'une mutation ».

Au premier point de l'alinéa 1 les références à « l'article 38 » sont remplacées par une référence à « l'article 39 ».

Au cinquième point de l'alinéa 1, de l'article 41.2, après le mot « conjoint » sont insérés les mots « ou situation assimilée ».

Sont insérés un sixième et septième points à l'alinéa 1 de l'article 41.2 rédigés comme suit :

« - d'un remboursement, sur présentation de justificatifs, 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) pour le praticien-conseil et son conjoint ou situation assimilée ;

- de la prise en charge par l'employeur des frais d'agence afférents à la location ou à l'achat de la nouvelle résidence sur présentation de factures à concurrence d'un montant maximum de 1 500 € ».

Au troisième alinéa du même article, les mots « ne se cumulent pas avec » sont remplacés par « excluent ».

Abrogation du titre IX « Dispositions transitoires »

Article 51

En vigueur non étendu

Le titre IX « Dispositions transitoires » est abrogé.

Modification du titre X « Dispositions diverses »

Article 52

En vigueur non étendu

Le titre X « Dispositions diverses » devient le titre IX « Dispositions diverses ».

Modification de l'article 46 relatif à la commission paritaire nationale d'interprétation

Article 53

En vigueur non étendu

Au quatrième alinéa de l'article 46, les mots « la CNAMTS » sont remplacés par « l'employeur ».

Au dernier alinéa, la référence à l'article « 15 » est remplacée par une référence à l'article « 16 ».

Modification de l'article 47 relatif à l'instance nationale de suivi

Article 54

En vigueur non étendu

L'article 47 est ainsi rédigé :

« Il est institué au niveau de l'Ucanss une instance de suivi composée, d'une part, du directeur de l'Ucanss ou de son représentant et de représentants de l'employeur (CNAMTS et ARS) et, d'autre part, de dix représentants au total pour les organisations syndicales nationales affiliées à chacune des cinq confédérations représentatives au plan national.

L'instance nationale de suivi est réunie plusieurs fois par an pour réaliser un point d'étape de l'application de la présente convention collective et être informée des évolutions en cours du service médical de l'assurance maladie.

Elle émet également un avis sur le projet de liste nationale d'aptitude prévue à l'article 4 de la présente convention collective.

A ces fins, elle reçoit communication 15 jours avant la date de la réunion de tous les éléments d'information tant quantitatifs que qualitatifs nécessaires à ces examens. »

Dispositions diverses

Article 55

En vigueur non étendu

Le présent accord s'applique sous réserve de l'agrément prévu à l'article L. 123-2-1 du code de la sécurité sociale et ne vaut en aucun cas engagement unilatéral de l'employeur.

Il entre en vigueur à compter du premier jour du mois qui suit son agrément.

Signataires	
Organisations patronales	UCANSS.
Organisations de salariés	CFE-CGC ; SNPDOSS CFE.

- Accord du 26 janvier 2010 relatif aux garanties conventionnelles apportées dans le cadre de l'évolution des réseaux, publié dans le Bulletin officiel des conventions collectives n° 2010-28 ;

- Accord du 21 mars 2011 relatif à la promotion de la diversité et de l'égalité des chances, publié dans le Bulletin officiel des conventions collectives n° 2011-26.

Préambule

En vigueur non étendu

Le présent accord témoigne de la volonté des partenaires sociaux de favoriser les pratiques permettant d'améliorer la santé, la sécurité et les conditions de travail.

L'institution se doit d'être exemplaire en ces domaines, non seulement en sa qualité de gestionnaire de l'assurance maladie et de la branche des accidents du travail et maladies professionnelles, mais aussi au regard de sa volonté de remplir pleinement son rôle d'entreprise responsable.

A cet égard, les parties signataires considèrent que la recherche du niveau le plus élevé de protection de la santé au travail doit être intégrée à part entière dans l'activité professionnelle, la santé des salariés étant par ailleurs un gage de performance des organismes.

Au moment où les missions des salariés des organismes du régime général de sécurité sociale connaissent des évolutions importantes, il est apparu nécessaire d'analyser les conséquences que celles-ci peuvent avoir sur la santé et le bien-être des salariés de l'institution.

A cet effet, un diagnostic paritaire sur les conditions de travail et leurs éventuels effets sur la santé des salariés a été effectué.

Avec une volonté d'innover sur le champ de la santé et des relations au travail, la démarche s'est largement inspirée des préconisations de l'institut national de recherche et de sécurité pour la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles (INRS). Elle a été conduite avec le concours de la branche des accidents du travail et des maladies professionnelles (AT/MP) de l'assurance maladie.

Base de dialogue entre les partenaires sociaux, le diagnostic a mis en exergue un certain nombre de constats ; il a permis d'observer des points de tension et leurs incidences sur la santé des salariés.

Ce diagnostic interbranche appelle une vigilance particulière sur dix déterminants du bien-être au travail qui, pour l'essentiel, s'articulent autour des questions de management, de sens, et d'organisation. La reconnaissance du travail par la direction, la bonne utilisation des outils de suivi, la conciliation entre vie professionnelle et vie privée, les modalités d'accompagnement des changements, et l'association des salariés aux réflexions relatives à l'organisation de leur poste de travail, ressortent comme ayant un impact significatif sur la santé.

Le diagnostic a permis de faire émerger des premiers leviers d'actions visant à la prévention des risques, tels que :

- la reconnaissance attendue de la part de la hiérarchie et de la direction de l'organisme ;
- le besoin d'arbitrage et de priorisation pour mieux réguler les charges et la pression des objectifs dans un contexte d'organisations complexes ;
- l'explicitation du sens du travail, les valeurs portées par la sécurité sociale et la qualité du service rendu auxquelles les salariés sont attachés et qu'ils ne retrouvent pas toujours dans les objectifs qui leur sont fixés ;
- le développement de l'autonomie et des marges de manœuvre, jugées insuffisantes pour chacun des acteurs.

Destinées à alimenter la négociation et la réflexion de tous sur les actions à mettre en œuvre, des préconisations d'actions ont également été identifiées dont le présent accord tient compte.

C'est dans ce contexte qu'a été conclu le présent accord qui a pour objet d'arrêter des dispositions tendant à favoriser la sécurité et la santé au travail, ainsi que l'amélioration continue des conditions de travail.

Cette démarche, qui consolide l'image interne et externe de la sécurité sociale, s'inscrit dans le prolongement des accords du :

- 26 janvier 2010 relatif aux garanties conventionnelles apportées dans le cadre de l'évolution des réseaux ;
- 26 janvier 2010 relatif à l'emploi des seniors et à la gestion des secondes parties de carrière ;
- 21 mars 2011 relatif à la promotion de la diversité et de l'égalité des chances,

qui comportent, chacun dans leur domaine, des dispositions concernant la santé et/ou les conditions de travail.

Conscients de l'importance que revêt cette thématique, les partenaires sociaux considèrent qu'elle devra être systématiquement prise en considération dans les accords à venir.

Le présent accord constitue le socle sur lequel chaque branche de législation et chaque organisme, doivent mettre en œuvre leur politique de protection de la santé au travail en prenant en compte le contexte organisationnel et en se donnant les moyens nécessaires à l'atteinte des objectifs.

Cet accord concerne l'ensemble des personnels de l'institution, qu'ils soient employés à temps plein ou à temps partiel, par contrat à durée indéterminée ou déterminée, stagiaires ou intérimaires, quels que soient leur statut et la nature de leur emploi.

Les partenaires sociaux souhaitent ainsi susciter une dynamique de prévention associant employeurs, managers, instances représentatives du personnel et l'ensemble du personnel à la préservation de la sécurité et de la santé au travail dans l'institution.

Le présent accord s'articule autour de trois parties :

- la première rappelle les principes généraux de prévention concernant une politique de santé et de sécurité au travail ;
- la seconde détermine les engagements et responsabilités des différents acteurs intervenant dans ce domaine ;
- enfin, une dernière partie identifie des leviers d'actions, relevant de la prévention primaire, secondaire ou tertiaire, à mettre en œuvre pour développer une politique de santé et de sécurité au travail dans les organismes de sécurité sociale.

- Accord du 26 janvier 2010 relatif aux garanties conventionnelles apportées dans le cadre de l'évolution des réseaux, publié dans le Bulletin officiel des conventions collectives n° 2010-28 ;
- Accord du 21 mars 2011 relatif à la promotion de la diversité et de l'égalité des chances, publié dans le Bulletin officiel des conventions collectives n° 2011-26.

Titre Ier Politique de santé, de sécurité et des conditions de travail

Principes généraux de prévention

Article 1er

En vigueur non étendu

Il est de la responsabilité de l'employeur de prendre toutes mesures nécessaires pour assurer la sécurité, et protéger la santé physique et mentale des salariés.

L'employeur met en œuvre ces mesures sur le fondement des neuf principes généraux de prévention édictés par le code du travail :

- éviter les risques ;
- évaluer les risques qui ne peuvent pas être évités ;
- combattre les risques à la source ;

- adapter le travail à l'homme ;
- tenir compte de l'évolution de la technique ;
- remplacer ce qui est dangereux par ce qui n'est pas dangereux, ou l'est moins ;
- planifier la prévention ;
- donner la priorité aux mesures de protection collectives ;
- donner les instructions appropriées aux salariés.

A ce titre, il met en œuvre des actions répondant aux trois niveaux de prévention tels que définis par l'organisation mondiale de la santé (OMS) :

- la prévention primaire (prévenir) qui consiste à éviter la survenance même du risque, en combattant les facteurs générateurs c'est-à-dire en agissant sur les causes ; située très en amont, cette prévention s'appuie sur les neuf principes généraux de prévention, de l'évaluation des risques à la formation et l'information des salariés, en passant par l'organisation du travail ;
- la prévention secondaire (protéger) qui consiste à limiter les conséquences de la survenance du risque par un diagnostic précoce et par la mise en œuvre d'actions adaptées ;
- la prévention tertiaire (réparer) qui consiste à réduire les suites ou les séquelles de risques et à favoriser les rétablissements des conditions antérieures à la survenance.

Cela induit :

- la mise en place d'une organisation et de moyens adaptés ;
- des actions de prévention des risques ;
- des actions de formation ;
- des actions d'information.

Titre II Engagement et responsabilité des acteurs

En vigueur non étendu

Les questions liées à la santé et la sécurité au travail relèvent d'une obligation générale de sécurité qui pèse sur l'employeur.

Cette obligation ne s'oppose pas, bien au contraire, à une implication quotidienne d'autres acteurs, au premier rang desquels figurent les organisations syndicales et les instances représentatives du personnel, ainsi que l'ensemble des salariés.

L'amélioration des conditions de santé au travail est liée au plein exercice des rôles et des compétences respectives des différents acteurs en la matière, dans le respect des règles en vigueur.

La mobilisation des acteurs, la complémentarité effective de leurs interventions, et leur coordination constituent un gage d'efficacité accrue.

Acteurs au plan national

Article 2

En vigueur non étendu

2.1. Partenaires sociaux

2.1.1. Attributions générales

Conformément aux dispositions légales, il entre dans les attributions de l'Ucanss de promouvoir la sécurité et la santé au travail.

Dans ce cadre, le baromètre social institutionnel permet de mesurer la perception, par les salariés de l'institution, de la qualité de vie au travail. Les résultats sont présentés aux organisations syndicales au cours d'une réunion de l'instance nationale de concertation.

Les partenaires sociaux, Ucanss et organisations syndicales nationales, par le développement du dialogue social et la prise en considération de la thématique de la santé et de la sécurité au travail lors des négociations menées au plan national, sont, par ailleurs, des acteurs majeurs dans le domaine de la sécurité, de la santé au travail et des conditions de travail.

2.1.2. Création d'une commission paritaire nationale santé, sécurité et conditions de travail

Dans le respect des instances paritaires existantes, les parties signataires créent une commission paritaire nationale santé, sécurité et conditions de travail.

a) Missions de la commission paritaire nationale santé, sécurité et conditions de travail

La commission paritaire nationale santé, sécurité et conditions de travail est l'un des acteurs de la prévention dans l'institution ; elle contribue à la mise en œuvre d'une véritable politique de prévention en santé et des conditions de travail.

Sa mission principale est de contribuer à la protection de la santé physique et mentale et de la sécurité de l'ensemble des salariés des organismes de sécurité sociale.

La commission paritaire nationale constitue un lieu de réflexion, d'analyse, d'orientation, d'impulsion, de veille et de suivi pour les partenaires sociaux sur les questions de santé, sécurité et conditions de travail des salariés.

Contribuer à la mise en œuvre d'une véritable politique de prévention en santé

La commission paritaire est informée des projets organisationnels et process, engagés par les branches de législation, pouvant avoir un impact sur la santé et les conditions de travail des salariés.

Elle élabore et diffuse des recommandations dans le domaine de la santé, de la sécurité et des conditions de travail.

Elle s'appuie pour cela sur les travaux de l'INRS, en apportant des éléments méthodologiques à la réalisation du document unique d'évaluation des risques, qui constitue un dispositif central dans toute démarche de prévention en la matière.

Elle propose également des études spécifiques, et impulse la réalisation de campagnes d'information sur des thèmes en lien avec la santé.

La commission peut engager des réflexions et proposer des évolutions au volet santé du baromètre social institutionnel.

Les caisses nationales présentent à la commission leurs projets de plans d'actions visant à décliner par branche de législation la politique de santé au travail, tant au niveau national que local.

Ces projets identifient l'ensemble des actions prévues en matière de prévention des risques, notamment en ce qui concerne les expérimentations locales favorisant l'émergence de nouvelles pratiques pour la prévention des risques.

A l'occasion de la présentation de ces projets, les caisses nationales fournissent tous les éléments d'information utiles concernant les mesures envisagées et leurs conséquences sur la santé, la sécurité, et les conditions de travail.

Ces projets font l'objet d'échanges, au cours desquels la commission peut formuler toute observation ou demande d'ajustement de ces plans d'actions.

Les projets définitifs sont présentés à la commission préalablement à leur mise en œuvre.

Engager, au regard de ses missions, une réflexion sur la mesure de la performance sociale de l'institution

La commission paritaire engagera une réflexion sur la mesure de la performance sociale de l'institution au regard des questions de santé, de sécurité, et des conditions de travail.

A ce titre, elle définira la notion de performance sociale dans le régime général et contribuera à identifier les outils de suivi correspondants.

Réaliser une veille permanente

La commission paritaire organise une veille permettant de repérer et de promouvoir les bonnes pratiques relatives à la santé au travail. Pour ce faire, elle s'appuie notamment sur l'évaluation annuelle de la mise en œuvre et des effets des plans d'actions nationaux des branches.

Suivi des modalités d'application du présent accord

Un bilan d'application du présent accord est présenté tous les ans à la commission paritaire.

Il porte notamment sur :

- les expérimentations menées dans le domaine de la santé, de la sécurité, et des conditions de travail ;
- les formations suivies ;
- les actions de prévention des risques d'agression.

Un bilan d'activité annuel du dispositif d'écoute nationale visée par l'article 9 du présent accord lui est également communiqué.

b) Fonctionnement de la commission paritaire nationale santé, sécurité et conditions de travail

La commission paritaire nationale santé, sécurité et conditions de travail, comprend :

- au titre du collège employeur, des représentants désignés par l'Ucanss parmi lesquels figurent un ou des représentants de chaque caisse nationale ;
- au titre du collège salarié, dix représentants au total pour les organisations syndicales nationales affiliées à chacune des cinq confédérations représentatives au plan national.

En tant que de besoin, des experts peuvent participer à ses travaux ; les représentants des organisations syndicales nationales peuvent se faire assister par un expert, en fonction des thèmes inscrits à l'ordre du jour, à raison d'un expert par confédération.

La commission se réunit au moins une fois par trimestre.

Toutefois, en cas de circonstances exceptionnelles, elle peut être réunie à tout moment.

Un règlement intérieur définit les modalités de son fonctionnement.

2.2. Caisses nationales de sécurité sociale

Les caisses nationales qui, notamment dans le cadre de la définition des orientations de branche, impulsent les politiques des branches et vérifient l'atteinte des objectifs, doivent être attentives, dans le cadre de leur démarche, à la santé, la sécurité et aux conditions de travail des salariés impliqués.

A cet effet, les organismes nationaux doivent intégrer, dès le début de leurs travaux, avec la participation de la fonction ressources humaines, l'impact des orientations organisationnelles qu'ils définissent, sur la santé, la sécurité et les conditions de travail des salariés, et communiquer aux directions locales la finalité et le sens du changement.

Ils peuvent, en tant que de besoin, solliciter la contribution d'experts techniques.

Les organismes nationaux de sécurité sociale ayant un rôle déterminant dans la conduite du changement dans l'institution, la politique nationale de santé au travail fait l'objet d'une déclinaison par branche de législation.

Pour ce faire, les caisses nationales élaborent et mettent en œuvre, dans le respect des dispositions qui suivent, des plans d'actions.

Ces plans font l'objet, avant leur mise en œuvre, d'une concertation devant la commission paritaire visée à l'article 2.1.2 du présent accord.

Dans le cadre de ces plans d'actions, et afin de favoriser l'émergence de nouvelles pratiques visant à la prévention des risques, les expérimentations prévues par le présent accord sont organisées au plan local, avant l'extension éventuelle de ces pratiques à d'autres organismes.

Elles permettent de tester et d'évaluer les effets de ces pratiques.

Les modalités de mise en œuvre des plans d'actions et les effets qu'ils produisent sont présentés, par les caisses nationales, à la commission paritaire visée à l'article 2.1.2.

Acteurs au plan local

Article 3

En vigueur non étendu

3.1. Employeur

3.1.1. Mise en œuvre au plan local des politiques d'actions nationales

L'employeur est responsable de la stricte application des dispositions relatives à la sécurité, à la santé, et aux conditions de travail et doit procéder à l'information constante des salariés.

Il est garant de la mise en œuvre et de l'efficacité des plans de prévention et d'actions au sein de l'organisme.

Ces plans sont déclinés, soit par accord collectif, soit sous forme de plans d'action, en associant les organisations syndicales, et en adaptant les plans à la situation de l'organisme.

L'employeur s'appuie sur la fonction ressources humaines qui a un rôle particulier quant à la mise en œuvre, au sein de l'organisme, de la politique de prévention des risques professionnels, en veillant notamment à la cohérence des pratiques managériales en ce domaine.

Il bénéficie également du concours du ou des référents santé et sécurité au travail.

Conformément aux dispositions de l'article L. 4644-1 du code du travail, le référent santé et sécurité au travail est désigné par l'employeur, après avis du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT), ou, à défaut, des délégués du personnel, parmi les salariés qui ont les compétences requises pour s'occuper des activités de protection et de prévention des risques professionnels.

Il bénéficie, en tant que de besoin, de formations initiales et/ou complémentaires pour lui permettre d'assurer ce rôle.

Le référent santé est informé des travaux de la commission.

3.1.2. Elaboration et mise à jour du document unique d'évaluation des risques

La mise en œuvre d'actions de prévention dans ces domaines passe par une évaluation, au niveau de chaque organisme, des risques pour la santé, et se traduit par l'élaboration du document unique d'évaluation des risques, tel que prévu par le code du travail.

Le document unique d'évaluation des risques et le plan de prévention en découlant, qui sont notamment tenus à la disposition des salariés, des membres du CHSCT, des délégués du personnel, et des médecins du travail, constituent un outil de dialogue social indispensable à une politique efficace de prévention des risques, notamment des risques psychosociaux.

Leur élaboration, qui est fondée sur une écoute du terrain, et nécessite donc de favoriser l'expression des salariés sur les risques afférents à leur poste de travail, s'effectue en concertation avec les partenaires sociaux (organisations syndicales implantées dans l'organisme, membres du CHSCT ou, à défaut, délégués du personnel).

La commission paritaire visée à l'article 2.1.2 diffuse une méthodologie pour faciliter la réalisation de ce document.

La mise à jour régulière du document unique d'évaluation des risques, et son exploitation, contribuent à la pérennisation de la démarche de prévention.

Cette mise à jour doit être réalisée au moins une fois par an, et, en tout état de cause, lors de toute décision d'aménagement important ayant des répercussions sur la santé, la sécurité et les conditions de travail.

3.2. Organisations syndicales et représentation du personnel au plan local

Les instances représentatives du personnel sont des acteurs majeurs du développement d'une véritable politique de prévention.

Elles ont un rôle déterminant en matière de remontée d'informations et d'alerte.

Elles sont une force de proposition dans le domaine de la santé, de la sécurité, et des conditions de travail, notamment dans le cadre de la déclinaison au plan local, des politiques nationales en la matière.

A ce titre, l'employeur organise une concertation avec tous les acteurs concernés, notamment les organisations syndicales, pour la déclinaison au plan local du plan d'action national.

Cette concertation n'exonère pas l'employeur du respect de ses obligations d'information et de consultation des représentants du personnel telles que prévues par le code du travail.

Le CHSCT, premier acteur de la prévention, est l'interlocuteur privilégié de l'employeur pour toutes les questions intéressant la santé au travail. Afin de tenir pleinement leur rôle, les membres du CHSCT bénéficient, quel que soit l'effectif de l'organisme, d'un droit à la formation identique à celui prévu par le code du travail en faveur des membres titulaires du comité d'entreprise, à savoir cinq jours par salarié, par mandat.

Cette formation est intégralement financée par l'employeur.

Enfin, de par sa compétence générale en matière de conditions de travail, le comité d'entreprise est également partie prenante de cette concertation sur les questions de santé et de sécurité au travail.

3.3. Salarié

Les salariés contribuent, au quotidien, chacun à leur niveau, à la santé, la sécurité et aux conditions de travail.

Pour concourir à l'effort de prévention, les salariés prennent soin, en fonction de leur formation et de leurs possibilités, de leur sécurité et de leur santé, ainsi que de celle des autres personnes avec lesquelles ils travaillent.

Compte tenu de leur connaissance du poste de travail et de son environnement, ils sont un témoin privilégié pour repérer les situations à risque, et ce dans une dynamique d'attention aux autres.

Les salariés doivent pouvoir s'exprimer sur le contenu de leurs activités et sur leurs conditions de travail.

3.4. Services de santé au travail

Les services de santé au travail ont un rôle préventif qui consiste à éviter toute altération de la santé des salariés du fait de leur travail, notamment en surveillant leurs conditions d'hygiène au travail, les risques de contagion, ainsi que leur état de santé. Le médecin du travail intervient sur toutes les questions concernant l'aptitude des salariés, l'étude du poste et la mise en évidence des risques.

Il conseille l'employeur ou son représentant, les salariés, ainsi que les représentants du personnel, et notamment le CHSCT.

3.5. Intervenants en prévention des risques professionnels

En complément de ceux des services de santé au travail, des intervenants extérieurs, notamment les services de prévention de la CARSAT, peuvent apporter une aide technique à la direction de l'organisme et au CHSCT afin d'améliorer la sécurité et la santé au travail.

Leur contribution pourra être sollicitée, notamment à l'occasion d'évolutions importantes des organisations.

Titre III Leviers d'action en matière de risques professionnels : prévenir, protéger et réparer

En vigueur non étendu

Dans le respect du rôle de chacun des acteurs, des actions doivent être réalisées pour favoriser une meilleure prévention des risques d'altération de la santé des salariés.

Ces actions, qui s'inscrivent dans le prolongement des préconisations issues du diagnostic national, répondent aux trois niveaux de prévention : primaire, secondaire et tertiaire.

Améliorer les pratiques managériales à tous les niveaux

Article 4

En vigueur non étendu

Du fait de sa fonction, le manager, quel que soit son niveau de responsabilité, a un rôle essentiel dans le fonctionnement de l'organisme.

Au quotidien, la posture d'écoute et de disponibilité du manager, permet que puissent être mises en œuvre par la direction, le plus en amont possible, les actions de prévention nécessaires.

Si l'écoute représente pour le manager un investissement temporel important, elle contribue aussi à une meilleure cohésion de l'équipe et à un renforcement du collectif, à travers un climat de confiance. Elle doit donc être identifiée et reconnue, notamment dans le référentiel emploi, comme une activité centrale de la fonction managériale.

Le manager tient compte, dans ses choix, du nécessaire équilibre entre vie personnelle et vie professionnelle du salarié, ce qui favorise également le développement de bonnes relations de travail.

4.1. Donner au plus haut niveau du sens aux objectifs et indicateurs

Au regard des conclusions issues du diagnostic, la communication sur les évolutions en cours doit être favorisée afin d'en préciser le sens, ce qui est particulièrement important dans un contexte de dématérialisation croissante des échanges, où la relation humaine doit garder toute sa place.

Le diagnostic a aussi mis en évidence l'existence d'approches différentes de la notion de qualité du travail entre les différents acteurs. Pour faire converger ces approches, il est nécessaire d'établir le lien entre les objectifs, les indicateurs suivis et leur impact sur la qualité du travail et le bien-être des salariés.

Pour favoriser une meilleure appropriation des objectifs par les différents acteurs, il convient de mettre le pilotage par objectifs, et non par les seuls indicateurs, au centre de la réflexion.

Cette démarche implique de définir des priorités entre les objectifs, et de les ajuster si nécessaire.

Pour y parvenir, un appui au pilotage quotidien des équipes est proposé aux managers à travers la mise à disposition d'outils de gestion dont la finalité doit être explicitée afin d'être perçus par ceux-ci comme une aide dans l'exercice de leurs missions et activités et permettre l'animation d'un dialogue de gestion avec les équipes.

De plus, une expérimentation portant sur l'organisation d'un dialogue avec les salariés sur la notion de qualité du service rendu sera mise en œuvre selon les modalités définies par les plans d'actions des caisses nationales.

4.2. Veiller à la cohérence du management au sein des organismes et redéfinir les marges de manœuvre des managers

Afin d'assurer la cohérence du management dans les organismes, il apparaît nécessaire que soient clarifiés par la direction, à tous les niveaux de la ligne managériale, les rôles et responsabilités de chacun.

Pour donner du sens à la fonction managériale, le manager, quel que soit son niveau de responsabilité, doit disposer d'un degré d'autonomie et d'un niveau d'information approprié et suffisant en ce qui concerne la gestion des équipes. Quand des éléments nécessaires à cette gestion lui font défaut, la direction vient en appui.

La préservation des collectifs de travail, avec la mise en place de groupes d'échanges de pairs, notamment de managers appartenant à différents secteurs, ou de populations identifiées comme présentant un niveau de risque élevé, avec la participation de la fonction ressources humaines, sera expérimentée. Chaque caisse nationale prévoira dans son plan d'actions les conditions d'expérimentation pour ses branches de législation.

Améliorer les conditions de travail par une nouvelle approche de l'organisation du travail

Article 5

En vigueur non étendu

Il s'agit de mener un travail d'adaptation des organisations qui intègre la dimension conditions de travail, en y associant les salariés et le CHSCT.

Deux champs d'expérimentation seront développés dans cette perspective dans les plans d'action des branches en vue de leur généralisation.

Une expérimentation sera menée sur l'identification des marges d'autonomie possibles dans le travail. En effet, si les normes et procédures sont utiles pour mettre en œuvre de manière efficiente la mission de service public, il convient, cependant, d'être attentif à l'existence de marges de manœuvre permettant au salarié, quel que soit son niveau de responsabilité, de conserver son autonomie, et ainsi donner du sens au travail.

Une expérimentation portant sur les modalités possibles d'association des salariés et du CHSCT aux réflexions relatives à l'organisation des postes de travail sera conduite.

Afin que les suggestions formulées par les équipes enrichissent la réflexion, un dialogue sur l'organisation et les éventuels dysfonctionnements sera encouragé au niveau de l'unité de travail.

Les réunions de service et/ou interservices peuvent constituer un moment privilégié pour échanger sur cette thématique.

Anticiper les impacts des changements sur les conditions de travail

Article 6

En vigueur non étendu

Une attention spécifique le plus en amont possible de la réflexion, avec l'association des représentants du personnel, doit être apportée aux projets d'évolution susceptibles d'entraîner des changements significatifs au niveau des conditions de travail.

Lorsque ces projets font l'objet d'une consultation du comité d'entreprise, et/ou du CHSCT, une analyse des impacts humains du changement prévu doit être réalisée comportant les mesures d'accompagnement envisagées (ergonomie des postes de travail, aménagement des espaces...).

La prise en compte de ces changements doit faire l'objet d'une mise à jour du document unique d'évaluation des risques et du plan de prévention annuel.

Des temps d'échange incluant les salariés concernés pourront être organisés, pour suivre l'évolution de ces projets, et formuler toute proposition utile.

Leur contribution pourra permettre d'enrichir le contenu du document unique d'évaluation des risques et le contenu du projet d'organisation.

Former et outiller les acteurs de la prévention

Article 7

En vigueur non étendu

La prévention des risques professionnels passe par une sensibilisation sur cette thématique de l'ensemble des salariés, notamment les dirigeants et managers, tout au long de leur vie professionnelle.

A cette fin, le diagnostic paritaire sur les conditions de travail et leurs éventuels effets sur la santé des salariés, ainsi que les préconisations qui lui sont associées, sont communiqués aux directions d'organismes ainsi qu'aux membres des CHSCT afin de favoriser le partage de l'état des lieux et les pistes d'actions issus des travaux conduits.

De plus, afin d'assurer la mise en œuvre d'une véritable politique de prévention en santé, des campagnes d'information sont régulièrement organisées. La commission paritaire visée à l'article 2.1.2 du présent accord pourra impulser des initiatives dans ce domaine.

Ces actions de sensibilisation sont complétées par des actions de formation initiale ou continue spécifiques, organisées à destination de l'ensemble des acteurs concernés.

En outre, les formations institutionnelles initiales et continues à destination des managers sont ou seront adaptées, afin d'intégrer notamment l'accompagnement du changement ainsi que des développements sur la bonne utilisation des outils de suivi et tableaux de bord.

La dimension santé et sécurité au travail, notamment en ce qui concerne son aspect réglementaire, est prise en compte dans les formations dispensées au niveau de l'EN3S.

Un partenariat sera développé entre l'Ucanss et l'EN3S pour favoriser la sensibilisation et la formation de l'ensemble de la ligne managériale sur ces questions.

Ces formations seront conçues, sur la base des recommandations de l'INRS ou de l'ANACT.

En outre, la professionnalisation sur la santé pourra reposer sur des partenariats avec les services de prévention de la CARSAT.

Lutter contre les incivilités et les risques d'agression

Article 8

En vigueur non étendu

Les incivilités constituant un facteur nuisible à la santé des salariés, qui pour certains connaissent un risque d'exposition important du fait de leur métier, il convient d'en faire un sujet de mobilisation commun.

Au sens du présent article, on entend par « agression » les actes d'incivilités ou de violences, commis par des tiers à l'organisme, en direction d'un salarié à l'occasion, ou du fait de son activité professionnelle.

Ces actes peuvent prendre la forme :

- d'agressions verbales (injures, insultes, menaces) ;
- d'agressions comportementales (harcèlement, chantage, bruits et tapages injurieux, actes de destruction et/ou de dégradation, obstruction) ;
- d'agressions physiques.

L'optimisation des actions de prévention passant par une amélioration de la connaissance des risques d'agression, chaque incident fait l'objet d'un signalement auprès de l'employeur.

Afin de lui permettre de réaliser ses missions, le CHSCT est rendu destinataire des fiches de signalement établies lors de la survenance d'une agression, afin qu'il puisse les analyser et en tirer des propositions.

8.1. Actions de prévention des risques d'agression

8.1.1. Formation des salariés et campagnes de sensibilisation en direction du public

Des formations spécifiques dans le domaine du risque sécurité sont organisées au profit des salariés exposés à des risques d'agression de la part de tiers à l'occasion, ou du fait de leur activité professionnelle.

Dans ce cadre, une attention particulière doit être apportée aux salariés nouvellement embauchés ; puis tout au long de la vie professionnelle, des formations adaptées sont proposées à l'ensemble des salariés afin d'assurer le maintien de leurs connaissances.

Des campagnes de sensibilisation sur les risques d'incivilité sont régulièrement organisées en direction des personnes qui sont accueillies sur les lieux de travail.

Si les modalités pratiques de ces campagnes sont définies au plan local, elles pourront être impulsées au niveau national afin de délivrer des messages forts aux usagers et aux salariés.

8.1.2. Adaptation des conditions d'exercice de l'activité

La limitation des risques d'agression, ou d'incivilité, passe par le choix d'une organisation du travail cherchant à éviter l'apparition de conflits entre le public et les salariés.

Par ailleurs, chaque fois que possible, et en particulier lors de la conception de nouveaux locaux de travail, ou de leur réaménagement, les conditions matérielles d'exercice de la fonction sont adaptées afin de limiter au maximum les risques d'incident (éviter l'isolement, offrir la possibilité au salarié de

déclencher une alerte, sécuriser les accès et les locaux...).

Ces mesures de prévention peuvent revêtir plus ou moins d'importance et être adaptées selon les conditions concrètes d'accueil du public.

8.2. Réparation des dommages

8.2.1. Contrat d'assurance

L'employeur souscrit au bénéfice de ses salariés exposés à des risques d'agression de la part de tiers à l'occasion, ou du fait de leur activité professionnelle, un contrat d'assurance incluant l'indemnisation de tout dommage assurable résultant de l'agression de la part de tiers.

Le contrat d'assurance couvre les condamnations civiles prononcées contre le salarié poursuivi par un tiers pour des faits liés à l'exercice de son activité, dès lors qu'aucune faute personnelle détachable de l'exercice de son activité ne lui est imputable.

8.2.2. Procédure de défense du salarié

Le salarié victime d'une agression reçoit un appui de la direction de l'organisme.

Il est accompagné, s'il le souhaite, pour le dépôt de plainte et tout au long du parcours judiciaire.

Dans les cas visés au présent article, l'employeur prend en charge la procédure de défense du salarié, ainsi que les frais afférents, y compris les frais d'avocat.

L'organisme employeur se constitue partie civile quand un salarié, ou ses ayants droit dépose une plainte consécutive à une agression survenue dans l'exercice de ses fonctions.

En l'absence d'action en justice du salarié, une plainte est déposée si l'organisme est en mesure d'invoquer un préjudice qui lui est propre.

Permettre à tous les salariés d'accéder à une cellule d'écoute nationale

Article 9

En vigueur non étendu

Pour assurer un soutien psychologique aux salariés, chacun d'eux, quels que soient sa branche ou son organisme d'appartenance, peut être mis en relation avec une cellule d'écoute.

Celle-ci permet à tous les salariés de l'institution de s'exprimer sur une situation difficile qu'ils vivent ou dont ils sont témoin, afin qu'ils puissent bénéficier au plus tôt d'une écoute et d'un accompagnement par des spécialistes qui sauront détecter les premiers signaux de difficulté et proposer des solutions appropriées.

Cette cellule, qui est accessible 24 heures sur 24, fonctionne selon le principe de l'anonymat et de la confidentialité des informations portées à sa connaissance.

Un bilan de son activité est transmis une fois par an à la commission paritaire visée à l'article 2.1.2.

Une information sur l'existence et les coordonnées de cette cellule d'écoute est affichée sur les lieux de travail.

Titre IV Dispositions diverses

Communication de l'accord

Article 10

En vigueur non étendu

Le présent accord est diffusé à l'ensemble du personnel.

Caractère impératif de l'accord

Article 11

En vigueur non étendu

Le présent accord est d'application impérative pour l'ensemble des organismes du régime général de sécurité sociale.

Durée de l'accord

Article 12

En vigueur non étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il pourra être révisé ou dénoncé dans les conditions légales fixées par le code du travail.

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.

Accord du 1er octobre 2013 relatif à la création d'une commission paritaire de validation des accords

Signataires	
Organisations patronales	L'UCANSS,
Organisations de salariés	La PSTE CFDT ; Le SNPDOSS CFE-CGC ; La CFE-CGC ; La CGT-FO ; Le SNFOCOS CGT-FO ; Le SNADEOS CFTC ; La PSE CFTC ; La FNPOS CGT ; La COFICT CGT,

Missions de la commission paritaire nationale de validation

Article 1er

En vigueur non étendu

Il est institué au niveau de la branche professionnelle du régime général de la sécurité sociale une commission paritaire nationale de validation des accords collectifs de travail conclus, au plan local, dans les organismes de moins de 200 salariés qui sont dépourvus de délégué syndical ou de délégué du personnel désigné comme délégué syndical.

La commission paritaire a pour rôle de contrôler que l'accord collectif qui lui est soumis n'enfreint pas les dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles en vigueur.

A défaut de validation, l'accord est réputé non écrit.

La procédure devant la commission paritaire ne se substitue pas à la procédure d'agrément des accords collectifs de travail telle que prévue par le code de la sécurité sociale, qui doit être mise en œuvre après que l'accord a été validé par la commission.

Composition de la commission paritaire nationale de validation

Article 2

La commission paritaire est composée :

- au titre du collège salariés, de deux représentants titulaires, et de deux représentants suppléants, de chaque organisation syndicale représentative dans la branche professionnelle ;
- au titre du collège employeurs, de représentants désignés par l'UCANSS.

Chaque collège dispose du même nombre de voix indépendamment du nombre de représentants présents.

Fonctionnement de la commission paritaire nationale de validation

Article 3

En vigueur non étendu

La commission paritaire se réunit à la diligence de l'UCANSS sur la demande de l'organisme concerné.

Elle se réunit à l'UCANSS, qui en assure le secrétariat administratif.

Dans toute la mesure du possible, ses réunions se tiennent à l'occasion des réunions paritaires nationales de négociation.

En tout état de cause, la commission doit se prononcer sur l'accord qui lui est soumis dans les 4 mois qui suivent sa transmission. A défaut, l'accord est réputé avoir été validé.

La conduite des débats de la commission est assurée par le directeur de l'UCANSS ou son représentant.

La décision de la commission est adoptée à la majorité simple des voix de ses membres.

Elle fait l'objet d'un procès-verbal de validation, rédigé en séance, dont un extrait est transmis, après adoption, à la direction de l'organisme concerné.

Dispositions diverses

Article 4

En vigueur non étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il pourra être révisé ou dénoncé dans les conditions légales.

Il s'applique sous réserve de l'agrément des autorités de tutelle.

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

Accord du 4 mars 2014 relatif au protocole d'accord sur le travail à distance

Signataires	
Organisations patronales	UCANSS.
Organisations de salariés	PSTE CFTD ; PSE CFTC ; CFE-CGC.

Préambule

En vigueur non étendu

Les technologies de l'information et de la communication offrent désormais des possibilités d'organisation du travail permettant, d'une part, aux salariés de concilier différemment leur vie professionnelle et leur vie privée et, d'autre part, de contribuer à limiter les risques environnementaux et routiers par une réduction des trajets domicile-lieu de travail.

L'accord sur le travail à distance s'inscrit dans le prolongement des accords en matière de responsabilité sociale, notamment l'accord relatif à la promotion de la diversité et de l'égalité des chances du 21 mars 2011 et l'accord relatif à la santé, à la sécurité et aux conditions de travail du 16 novembre 2012 ainsi que dans celui de la loi n° 2012-387 du 22 mars 2012 relative à la simplification du droit et à l'allègement des démarches administratives. Les partenaires sociaux ont ainsi souhaité définir un cadre national de mise en œuvre du travail à distance dans le régime général de la sécurité sociale qui sécurise les relations de travail dans les organismes qui s'engageraient dans cette voie.

Les partenaires sociaux signataires du présent accord considèrent que le travail à distance peut constituer un facteur d'amélioration de la qualité de vie au travail contribuant ainsi au soutien de la motivation des salariés. Toutefois, ils ont porté une attention particulière au maintien d'un lien entre le salarié et l'organisme propre à éviter tout phénomène d'isolement.

Champ d'application

Article 1er

En vigueur non étendu

Le télétravail s'entend d'une forme d'organisation du travail volontaire et régulière dans laquelle un travail qui aurait pu être exécuté dans les locaux habituels de l'employeur est effectué par un salarié en dehors de ces locaux en utilisant les technologies de l'information et de la communication. Le présent accord vise les situations de télétravail pendulaire dans lesquelles un salarié exécute en partie son contrat de travail soit à son domicile, soit dans d'autres locaux de l'employeur que son lieu de travail habituel, sans que la nature de son activité l'y contraigne.

Il vise les salariés quelle que soit la durée de leur temps de travail et la nature de leur contrat de travail.

On entend par télétravailleur, au sens du présent accord, toute personne salariée d'un organisme du régime général de sécurité sociale qui travaille dans les conditions définies ci-dessus.

Ne sont pas visés par les présentes dispositions les salariés exerçant des activités itinérantes par leur nature qui ne peuvent être réalisées dans les locaux de l'employeur et les salariés soumis à un régime d'astreintes à leur domicile, lors de ces périodes d'astreinte.

L'organisation du télétravail dans le cadre des plans de continuité d'activité mis en place en cas de circonstances exceptionnelles n'entre pas dans le champ d'application du présent accord. Un régime dérogatoire a vocation à être mis en place dans ce cas de figure.

Portée

Article 2

En vigueur non étendu

Les dispositions du présent accord sont d'application impérative dans les organismes du régime général de la sécurité sociale dès lors qu'un salarié est placé en situation de télétravail telle que définie à l'article 1er.

Conditions de mise en œuvre

Article 3

En vigueur non étendu

3.1. Principe du volontariat

Le télétravail est fondé sur le principe du volontariat.

Lorsqu'un salarié exprime une demande de télétravail, l'employeur examine cette demande, qu'il peut accepter ou refuser.

Les demandes sont examinées par l'employeur au vu des conditions de faisabilité tant techniques qu'organisationnelles au regard du poste de travail considéré et de la maîtrise de l'emploi dont fait preuve le salarié, notamment de sa capacité à travailler de manière autonome.

La décision de rejet par l'employeur d'une demande de télétravail fait l'objet d'une notification motivée au salarié concerné dans un délai maximum de 60 jours.

En cas d'acceptation, cette décision est prise sous réserve de la fourniture de l'attestation d'assurance prévue à l'article 4 et du diagnostic de conformité des installations électriques prévu à l'article 5 lorsque la demande porte sur le télétravail pendulaire à domicile.

3.2. Préservation du lien avec l'organisme

3.2.1. Temps minimum de travail effectué dans l'organisme

Afin de maintenir un lien suffisant entre le salarié et son organisme employeur, le télétravailleur doit être présent dans l'unité de travail à laquelle il appartient au moins deux jours par semaine, quelle que soit la durée de son temps de travail.

Il peut y être dérogé dans les conditions visées à l'article 3.22.

3.2.2. Aménagement du télétravail dans des situations particulière

Quand le télétravail est de nature à favoriser l'emploi de salariés en situation de handicap, ou quand il est préconisé par le médecin du travail afin de permettre de maintenir un salarié en activité, l'employeur, en lien avec le CHSCT, examine les conditions dans lesquelles les règles applicables peuvent être aménagées.

Cet examen peut, notamment, le conduire à déroger au temps minimum de travail devant être effectué dans l'organisme.

3.2.3. Participation à la vie de l'organisme

Afin de garantir l'information et le lien avec l'organisme, les télétravailleurs participent dans les mêmes conditions que les autres salariés aux formations et aux réunions de service.

3.3. Conditions de mise en place

3.3.1. Avenant au contrat de travail

Préalablement à la mise en œuvre du télétravail, le salarié signe un avenant à son contrat de travail conforme à l'avenant type annexé au présent accord.

Cet avenant, qui est conclu pour une durée de 1 an, peut être renouvelé autant de fois que de besoin dès lors que le salarié et l'employeur en sont convenus.

3.3.2. Période d'adaptation et réversibilité permanente

Période d'adaptation et entretien de bilan

Afin de permettre au salarié et à l'organisme de s'assurer que le télétravail correspond à leurs attentes, il est prévu une période dite d'adaptation.

Pendant cette période, dont la durée ne saurait excéder 3 mois, chacune des parties est libre de mettre fin au télétravail moyennant le respect d'un délai de prévenance de 30 jours qui peut être réduit par accord des parties.

Cette période d'adaptation est effective une seule fois, et ne s'applique pas si l'avenant au contrat de travail relatif au télétravail est renouvelé lorsque le salarié conserve le même poste.

Un entretien est organisé entre le salarié et son responsable hiérarchique au plus tard 15 jours avant l'arrivée du terme de la période d'adaptation afin d'effectuer un bilan sur la situation de télétravail. Ce bilan est l'occasion pour les deux parties d'apprécier l'opportunité de la poursuite ou non du télétravail.

Réversibilité à l'issue de la période d'adaptation

A l'issue de la période d'adaptation, il peut être mis fin, par accord des parties, au télétravail avant le terme initialement prévu par l'avenant au contrat de travail sous réserve de respecter un préavis, qui, sauf accord des parties, est de 30 jours pour l'employeur et de 15 jours pour le salarié.

Le salarié retrouve alors son poste et ses conditions de travail antérieures.

Cette décision, qui met automatiquement fin à l'avenant au contrat de travail, est notifiée par écrit.

Situation en cas de changement de fonctions ou de domicile

La poursuite du télétravail en cas de changement de fonctions ou de domicile est subordonnée à l'accord des deux parties et à la conclusion d'un nouvel avenant entre le salarié et l'organisme.

3.3.3. Durée du travail

S'agissant des télétravailleurs soumis aux horaires collectifs, l'organisation du télétravail s'exerce dans le cadre des horaires de travail habituels du service auquel le salarié est affecté, et donc dans le respect des règles légales en vigueur.

A ce titre, ils bénéficient des horaires variables s'ils sont mis en œuvre dans le service auquel ils appartiennent.

Le télétravailleur à domicile ne peut effectuer des heures supplémentaires qu'à la demande de son employeur auquel il appartient de déterminer les modalités de contrôle du temps de travail.

L'avenant au contrat de travail fixe, en tenant compte d'une pause-déjeuner, les plages horaires pendant lesquelles le salarié doit être joignable par l'organisme.

L'employeur est tenu de respecter ces plages horaires, et ne peut donc contacter le salarié en dehors de celles-ci.

Pour ce qui concerne les salariés relevant d'un forfait annuel en jours, chaque journée effectuée dans le cadre du télétravail équivaut, quel que soit le nombre d'heures effectuées, à une journée de travail au sens de la convention de forfait.

3.3.4. Choix des jours de télétravail

Le choix des jours de télétravail résulte d'un accord entre les parties, qui doit permettre d'assurer le maintien du bon fonctionnement du service d'affectation du salarié.

3.3.5. Suspension provisoire du télétravail

Le salarié peut être confronté à des circonstances qui sont de nature à l'empêcher, de manière temporaire, de réaliser ses missions en télétravail (par exemple, incendie ou inondation du lieu de télétravail).

Dans ces hypothèses, le salarié ou le manager du salarié peut demander, dès qu'il a connaissance de ces événements, la suspension ou l'aménagement à titre temporaire du télétravail.

3.3.6. Suivi du télétravailleur

Pour les télétravailleurs, l'entretien annuel d'évaluation et d'accompagnement commence par un temps consacré au suivi de l'organisation du télétravail.

Sont notamment évoqués les conditions d'activité du salarié en télétravail, sa charge de travail et le maintien du lien nécessaire avec l'organisme.

3.4. Respect de la vie privée du salarié

Les plages horaires durant lesquelles l'employeur peut contacter le salarié sont précisées dans l'avenant au contrat de travail, et ce afin de respecter la vie privée du télétravailleur. Elles sont portées à la connaissance du manager du salarié et de ses collègues de travail.

Assurance

Article 4

En vigueur non étendu

En cas de télétravail pendulaire à domicile, le salarié doit informer son assureur qu'il exerce à son domicile une activité professionnelle et s'assurer que son

assurance multirisques habitation couvre sa présence pendant ces journées de travail.

Il doit fournir à son organisme une attestation de son assureur en ce sens avant signature de l'avenant à son contrat de travail.

Equipements de travail

Article 5

En vigueur non étendu

Lorsque le télétravail s'effectue au domicile du salarié, son habitation doit être compatible avec l'exercice d'une activité professionnelle au regard des règles en matière d'hygiène et de sécurité.

Une attestation établie par un diagnostiqueur professionnel est remise par le salarié à son employeur réalement à la signature de l'avenant à son contrat de travail. Elle indique que l'installation électrique de son domicile est conforme à la réglementation en vigueur et lui permet d'exercer son activité professionnelle en toute sécurité.

Le télétravailleur doit pouvoir être joignable par téléphone, par messagerie et être en mesure de se connecter à distance.

A cet effet, l'employeur fournit au télétravailleur le matériel informatique et de communication nécessaire.

A ce titre, une ligne téléphonique professionnelle ou un téléphone portable est mis à disposition du télétravailleur par l'employeur.

Celui-ci assure la maintenance et l'adaptation de l'équipement aux évolutions technologiques.

L'utilisation de ce matériel est strictement limitée à l'exercice de l'activité professionnelle.

En cas de dysfonctionnement du matériel, le télétravailleur doit en informer immédiatement les services spécialisés de l'organisme, ainsi que son manager.

Par ailleurs, en tant que de besoin, afin d'assurer l'ergonomie du poste du télétravailleur à son domicile, l'organisme met à sa disposition un mobilier adapté.

Le salarié s'engage à prendre soin de ces équipements.

Le salarié s'engage à restituer le matériel lié à son activité de télétravail lorsqu'il est mis fin au télétravail.

Frais professionnels

Article 6

En vigueur non étendu

Sur présentation de factures, l'employeur prend en charge les frais professionnels inhérents à la situation de télétravail pendulaire à domicile dans les conditions suivantes :

- le coût réel de la réalisation du diagnostic de conformité des installations électriques ;
- le surcoût éventuel de l'assurance du domicile du télétravailleur pour son montant réel.

En sus de la prise en charge des factures de téléphone (abonnement et communications) du dispositif téléphonique professionnel, une indemnité forfaitaire mensuelle est versée pour la prise en compte des frais professionnels découlant de l'exercice du télétravail (abonnement internet, consommation d'électricité, d'eau, de chauffage).

Cette indemnité forfaitaire mensuelle, qui est fonction du nombre de jours effectivement télétravaillés, ne peut être inférieure à 10 € pour une journée en télétravail par semaine, à 20 € pour 2 jours par semaine en télétravail et à 30 € pour 3 jours par semaine en télétravail.

Elle est versée sur 10,5 mois afin de tenir compte des congés annuels.

Le versement de l'indemnité forfaitaire mensuelle est suspendu en cas d'absence du télétravailleur de plus de 1 mois continu (maladie, maternité, congé sabbatique...).

Les partenaires sociaux se réunissent annuellement pour apprécier l'opportunité d'une éventuelle revalorisation du montant de l'indemnité en fonction de l'évolution des frais professionnels découlant de l'exercice du télétravail à domicile.

Protection des données

Article 7

En vigueur non étendu

L'organisme employeur est responsable de la sécurisation du système d'information utilisé par les salariés à des fins professionnelles.

Le télétravailleur s'engage à respecter les règles de sécurité informatique en vigueur dans l'organisme, en particulier à mettre en œuvre tous les protocoles visant à assurer les protections des données et leur confidentialité.

Il fera preuve d'une vigilance particulière sur leur intégrité et le maintien de leur confidentialité, notamment par l'application des dispositions en matière de mot de passe pour les travaux effectués à son domicile.

Droits individuels et collectifs

Article 8

En vigueur non étendu

Le télétravailleur à domicile bénéficie des mêmes droits et avantages légaux et conventionnels que ceux applicables aux salariés en situation comparable travaillant dans les locaux de l'organisme.

A ce titre, les télétravailleurs à domicile ont le même accès à la formation que des salariés qui travaillent dans les locaux de l'employeur.

Toutefois, les dispositions conventionnelles relatives aux frais de déplacement ne sont pas applicables aux télétravailleurs les jours de télétravail.

L'employeur s'engage à ce que la charge de travail et les délais d'exécution du télétravailleur à domicile soient évalués dans les mêmes conditions que celles utilisées pour les travaux exécutés dans les locaux de l'organisme.

Relations sociales

Article 9

En vigueur non étendu

En tant que salariés de l'organisme, les télétravailleurs sont pris en compte pour la détermination des seuils d'effectifs.

A l'occasion des élections professionnelles, ils bénéficient des mêmes conditions d'électorat et d'éligibilité que les autres salariés.

Comme eux, ils bénéficient de l'information diffusée par les représentants du personnel et ils ont comme les autres salariés accès à leurs représentants.

A cet égard, les parties signataires recommandent de négocier au niveau de l'organisme un accord d'entreprise permettant l'accès et l'utilisation des nouvelles technologies d'information et de communication aux organisations syndicales qui y sont implantées afin de permettre aux salariés en télétravail à domicile d'accéder aux informations diffusées.

Enfin, les télétravailleurs peuvent, dans les mêmes conditions que les autres salariés, exercer un mandat de représentation du personnel, et disposer pour cela des mêmes moyens, notamment en termes de crédit d'heures.

Ce crédit peut être utilisé, pour tout ou partie, pendant les périodes en télétravail.

Consultation des instances représentatives du personnel

Article 10

En vigueur non étendu

La mise en œuvre du télétravail fait l'objet d'une consultation préalable du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) et du comité d'entreprise.

Un bilan annuel des données relatives au télétravail dans l'organisme est présenté à ces instances. En outre, la liste nominative des salariés en situation de télétravail est transmise annuellement au médecin du travail.

Santé au travail et CHSCT

Article 11

En vigueur non étendu

L'employeur informe le télétravailleur de la politique de l'organisme en matière de santé et sécurité au travail, ce dernier étant tenu de respecter les règles en découlant lorsqu'il est en situation de télétravail.

L'employeur et le CHSCT doivent pouvoir s'assurer que les locaux utilisés pour le télétravail respectent les règles relatives à l'hygiène, la sécurité et les conditions de travail. Ils peuvent alors avoir accès au domicile du télétravailleur sous réserve de son accord et de sa présence.

En cas d'opposition du salarié à la visite de conformité de son domicile, l'employeur peut refuser la demande de télétravail ou mettre fin à la situation de télétravail.

En cas de risques identifiés liés à l'état du domicile du télétravailleur, la mise aux normes est à la charge du salarié. Celle-ci peut être un cas de suspension du télétravail à domicile jusqu'à l'achèvement de la remise aux normes.

En cas d'accident du télétravailleur survenu du fait ou à l'occasion du travail au domicile du salarié, il est fait application du même régime que si l'accident était intervenu dans les locaux de l'employeur pendant le temps de travail.

A cet effet, le télétravailleur informe son employeur de l'accident et lui transmet tous les éléments nécessaires à l'élaboration de la déclaration d'accident de travail dans la journée où l'accident s'est produit ou au plus tard dans les 24 heures (sauf cas de force majeure, d'impossibilité absolue ou de motif légitime).

Sensibilisation et formation au télétravail

Article 12

En vigueur non étendu

Les télétravailleurs reçoivent une formation appropriée notamment sur les équipements techniques mis à leur disposition et sur les adaptations nécessaires à cette forme d'organisation du travail.

Les managers chargés d'encadrer des télétravailleurs sont formés afin de développer leurs compétences en matière de management à distance.

Les salariés de l'unité de travail du télétravailleur sont sensibilisés à cette forme d'organisation de travail et sur les conditions dans lesquelles ils peuvent entrer en contact avec leurs collègues durant les périodes de télétravail.

Dispositions diverses

Article 13

En vigueur non étendu

L'accord est conclu pour une durée déterminée de 3 ans à compter de la date d'agrément.

Il pourra être révisé dans les conditions légales posées par le code du travail.

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.

Une évaluation de l'application de l'accord est réalisée entre les partenaires sociaux.

Un premier bilan sera réalisé après un an d'application de l'accord.

Annexe

En vigueur non étendu

Modèle type d'avenant au contrat de travail

Entre la caisse représentée par

et

M. demeurant à

il a été convenu ce qui suit :

Objet de l'avenant

Article 1er

En vigueur non étendu

A la suite de sa demande formulée par lettre en date du, M. est autorisé(e) à exercer ses fonctions en télétravail depuis son domicile sis :
(ou sur le site de de l'organisme) pendant la période du au

Le renouvellement de la demande de télétravail doit faire l'objet d'une nouvelle demande formulée de manière expresse.

Il est rappelé que le passage en télétravail est sans incidence sur la situation de M. qui continue de bénéficier des mêmes droits individuels et collectifs que l'ensemble des salariés de l'organisme notamment en matière de formation professionnelle, de déroulement de carrière, d'accès aux informations syndicales et de manière générale à toutes les informations relatives à la vie de l'organisme.

Moyens mis à disposition du télétravail et coûts pris en charge (à ne pas mentionner en cas de télétravail dans un autre site de l'organisme)

Article 2

En vigueur non étendu

Pour l'exercice de son activité professionnelle à domicile, l'organisme met à la disposition de M. le matériel nécessaire pour réaliser son activité professionnelle.

Le matériel mis à disposition se compose de :

(lister)

-

-

Le matériel mis à disposition est dédié à un usage exclusivement professionnel.

Le coût du diagnostic de conformité des installations électriques et le surcoût de l'assurance immobilière sont pris en charge par l'employeur sur présentation des factures.

Le coût de l'abonnement et des communications téléphoniques du dispositif téléphonique professionnel mis à la disposition du salarié incombe à l'employeur.

La prise en charge des frais professionnels (abonnements internet, consommation d'électricité, d'eau, de chauffage) s'effectue sur la base d'un forfait mensuel qui correspond à x euros pour une journée hebdomadaire de travail (ou y € pour 2 jours ou z € pour 3 jours) (1).

Elle est versée sur 10,5 mois afin de tenir compte des congés annuels.

Le versement de l'indemnité forfaitaire mensuelle est suspendu en cas d'absence du télétravailleur de plus de 1 mois en continu (maladie, maternité, congés

sabatiques...).

(1) En application de l'article 6 de l'accord, cette indemnité forfaitaire mensuelle ne peut être inférieure à 10 € pour 1 journée en télétravail par semaine, à 20 € pour 2 jours par semaine en télétravail et à 30 € pour 3 jours par semaine en télétravail.

Horaires de travail

Article 3

En vigueur non étendu

Les horaires de travail sont ceux du service dans lequel le salarié exerce son emploi.

Il est convenu que les jours travaillés sont :

- les dans l'organisme ;
- les à domicile (ou sur le site de).

Toutefois, en cas de nécessité de service (réunions, missions, formations notamment), M. peut être amené à travailler à la demande de l'employeur dans les locaux de l'organisme (ou sur son lieu habituel de travail).

Par ailleurs, il est précisé que les plages horaires durant lesquelles le salarié doit pouvoir être joint à son domicile (ou sur le site de ...) sont de ...h... à ...h... et de ...h... et ...h...

Période d'adaptation (à ne pas mentionner en cas de renouvellement)

Article 4

En vigueur non étendu

Il est instauré une période d'adaptation pendant laquelle chacune des parties à l'avenant peut y mettre un terme sous réserve de respecter un délai de prévenance.

La durée de la période d'adaptation est fixée à x mois, et celle du délai de prévenance de x jours.

Règles de réversibilité du télétravail

Article 5

En vigueur non étendu

A l'issue de la période d'adaptation, l'employeur ou M. peuvent demander à mettre un terme au télétravail sous réserve de l'accord de l'autre partie et du respect d'un préavis de 30 jours pour l'employeur et de 15 jours pour le salarié (un délai plus court peut être fixé en cas d'accord entre le salarié et l'employeur).

Rappel des règles de sécurité et de confidentialité

Article 6

En vigueur non étendu

M. s'engage à respecter les règles de sécurité informatique en vigueur dans l'organisme, en particulier à mettre en œuvre tous les protocoles visant à assurer les protections des données et leur confidentialité.

Il (elle) fait preuve d'une vigilance particulière sur leur intégrité et le maintien de leur confidentialité, notamment par l'application des dispositions en matière de mot de passe pour les travaux effectués à son domicile.

Fait en deux exemplaires originaux, dont un pour chacune des parties, à, le

Le salarié. L'employeur.

Avenant du 27 mai 2014 à l'avenant du 17 mai 1988 relatif à la prime de crèche

Signataires	
Organisations patronales	L'UCANSS,
Organisations de salariés	La FEC FO ; La PSTE CFTD ; Le SNFOCOS ; La FNPOS CGT ; La PSE CFTC,

Article 1er

En vigueur non étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Article 2

En vigueur non étendu

Au premier alinéa de l'article 2, après le mot « conjoint », sont insérés les mots « (ou assimilé) ».

Article 3

En vigueur non étendu

Au premier alinéa de l'article 3, après le mot « conjoints », sont insérés les mots « (ou assimilés) ».

Article 4

En vigueur non étendu

Le présent accord 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.

Accord du 24 juin 2014 relatif à l'intéressement

Signataires	
Organisations patronales	UCANSS.
Organisations de salariés	CFTD ; CFTC.

Préambule

En vigueur non étendu

Considérant tout l'intérêt que représente dans les organismes du régime général de sécurité sociale et pour les personnels y travaillant un dispositif d'intéressement, les parties signataires conviennent de reconduire, au bénéfice de l'ensemble des salariés, un élément de rétribution supplémentaire qui traduise la prise en compte des performances réalisées par chaque branche de législation du régime général et chaque organisme.

Cette rétribution ne se substitue en aucune manière aux composantes conventionnelles de la rémunération et constitue un élément totalement indépendant de la négociation salariale conduite par ailleurs dans l'institution.

Elles estiment que cet élément de motivation supplémentaire a des conséquences positives sur l'amélioration de la qualité du service rendu aux usagers, qui demeure l'un des axes majeurs des politiques conduites par l'institution.

Elles conviennent en outre que l'intéressement s'inscrit dans un processus visant à adapter le cadre collectif de travail aux évolutions et aux enjeux institutionnels, en conciliant les impératifs d'une gestion optimisée des organismes et la prise en compte des intérêts des personnels.

Conclu au plan national, le présent accord s'applique directement aux organismes et instaure un mécanisme ayant pour finalité la reconnaissance des efforts collectifs accomplis chaque année dans l'atteinte des objectifs assignés contractuellement, tant globalement, au niveau de chaque branche de législation, que localement, au niveau de chaque organisme.

A cet effet, il est distingué deux parts dans l'intéressement, soit une part nationale d'intéressement et une part locale d'intéressement, réparties à hauteur de 40 % pour la première et de 60 % pour la seconde.

La mesure des performances et les modalités pratiques de mise en œuvre de l'intéressement font l'objet d'annexes par branche de législation, l'UCANSS et les centres régionaux de formation disposant d'annexes spécifiques.

L'application du présent accord fait l'objet d'une évaluation dans toutes ses modalités au second semestre 2016.

Titre Ier Dispositions générales

Durée

Article 1er

En vigueur non étendu

L'accord est conclu pour une durée de 3 ans et s'applique aux exercices 2014, 2015 et 2016.

Il entre en application sous réserve de l'agrément ministériel prévu par le code de la sécurité sociale.

Champ d'application

Article 2

En vigueur non étendu

Le présent accord concerne l'ensemble des organismes du régime général visés à l'article R. 111-1 du code de la sécurité sociale.

Bénéficiaires

Article 3

En vigueur non étendu

Le dispositif d'intéressement vise l'ensemble des salariés relevant des conventions collectives nationales de travail du 8 février 1957 du personnel des organismes de sécurité sociale, du 25 juin 1967 des agents de direction et des agents comptables des organismes de la sécurité sociale et d'allocations familiales, et du 4 avril 2006 des praticiens conseils du régime général de la sécurité sociale, des organismes entrant dans le champ d'application tel que défini à l'article 2, disposant d'un contrat de travail et comptant au moins 2 mois d'ancienneté acquise au sein d'un organisme relevant du présent accord.

Caractéristiques de l'intéressement

Article 4

En vigueur non étendu

L'intéressement versé aux salariés n'a pas le caractère de salaire. Il ne peut se substituer à aucun des éléments de rémunération ou accessoires de salaire en vigueur ou qui deviendraient obligatoires en vertu de règles légales ou contractuelles.

L'intéressement résulte uniquement des mécanismes et modes de calcul définis dans le présent accord.

Nul ne peut prétendre percevoir un intéressement différent de celui découlant d'une application du présent accord.

L'intéressement est aléatoire et variable d'un exercice à l'autre.

Les sommes versées au titre de l'intéressement ne seront pas prises en compte pour la détermination de l'évolution de la masse salariale lors des négociations salariales paritaires.

Procédure de règlement des différends

Article 5

En vigueur non étendu

Les différends qui pourraient surgir à l'occasion du présent accord sont soumis à une commission composée comme suit :

- un représentant par organisation syndicale nationale signataire disposant chacun d'une voix ;

- le président du comité exécutif ou son représentant, quatre directeurs du comité exécutif, dont deux représentant les organismes régionaux et locaux, et le directeur de l'UCANSS, disposant au total du même nombre de voix que l'ensemble des représentants des organisations syndicales nationales signataires.

Si, au cours de la réunion de la commission, aucune solution n'est apportée au différend, les parties signataires du présent accord désignent deux tiers qualifiés choisis l'un par la délégation employeur, l'autre par les organisations syndicales.

Les deux personnes désignées, tenues au secret professionnel, se réunissent et, après étude, présentent un rapport à la commission sur la solution arrêtée par elles.

Pendant toute la durée du différend, l'application de l'accord se poursuit conformément aux règles qu'il contient.

Renouvellement. - Révision. - Dénonciation

Article 6

En vigueur non étendu

L'accord pourra être renouvelé dans les mêmes formes que lors de sa conclusion, dans les mêmes termes ou avec des aménagements.

Un bilan d'application sera en tout état de cause réalisé avant le terme de l'accord.

Si le renouvellement est décidé, le nouvel accord devra être conclu avant la fin du sixième mois suivant l'année 2016.

L'accord pourra être révisé, conformément à l'article D. 3313-5 du code du travail, pendant sa durée d'application, par accord de l'ensemble des signataires.

Un avenant sera alors conclu entre les parties signataires avant la fin du premier semestre pour être applicable dans l'année de sa signature.

Il sera soumis à l'agrément ministériel.

Cette révision pourra concerner les objectifs fixés par chaque branche, notamment lorsque les indicateurs concernés sont renouvelés annuellement.

Elle interviendra systématiquement lorsqu'une nouvelle convention d'objectifs et de gestion sera conclue par une caisse nationale avec les services de l'Etat, afin de tenir compte notamment, au niveau des objectifs, de la traduction correspondant aux engagements nationaux retenus. En attente de la signature de cette nouvelle convention d'objectifs et de gestion, les indicateurs en vigueur seront maintenus.

L'accord ne peut être dénoncé que par l'ensemble des parties signataires de l'accord initial. La dénonciation doit être notifiée, par l'une ou l'autre des parties, au directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi.

Suivi

Article 7

En vigueur non étendu

Il est institué une commission spécialisée dite « commission de l'intéressement ».

Cette commission est composée, d'une part, d'un représentant de chacune des organisations syndicales nationales et, d'autre part, du président du comité exécutif, assisté du directeur de l'UCANSS et d'un représentant de chacune des caisses nationales.

Elle reçoit régulièrement de l'UCANSS toutes les informations relatives aux résultats et aux divers éléments de nature à exercer une incidence sur le dispositif d'intéressement.

La commission se réunit une fois par an à l'occasion de la publication des résultats.

Information des salariés

Article 8

En vigueur non étendu

Le présent accord et une note d'information seront remis à chaque salarié ainsi qu'à tout nouvel embauché.

Il est remis par chaque direction d'organisme aux instances représentatives du personnel.

Lors du versement de la prime d'intéressement, tout salarié concerné reçoit une fiche distincte du bulletin de salaire indiquant :

- le montant global de l'intéressement pour l'exercice écoulé ;
- le montant moyen perçu par les bénéficiaires ;
- les modalités succinctes de calcul et de répartition de l'intéressement ;
- le montant des droits qui lui sont attribués ;
- les prélèvements appliqués au titre de la contribution sociale généralisée et de la contribution au remboursement de la dette sociale.

Titre II Dispositions relatives au calcul et aux modalités de répartition de l'intéressement

Principes généraux

Article 9

En vigueur non étendu

La masse nationale d'intéressement maximale est fixée à 2,5 % de la masse salariale hors charges patronales pour chacune des branches.

En cours de période, ce montant pourra, éventuellement, être majoré par voie d'avenant.

Il est distingué deux parts dans l'intéressement, la première identifiant l'atteinte d'objectifs définis par branche de législation et dénommée « part nationale d'intéressement », la seconde caractérisant l'atteinte des objectifs régionaux ou locaux par les organismes de base ainsi que les objectifs fixés par les caisses nationales pour elles-mêmes et dénommée « part locale d'intéressement ».

Ces masses nationales d'intéressement sont réparties à hauteur de 40 % au titre de la part nationale et de 60 % au titre de la part locale.

Les dispositions relatives au calcul de l'intéressement sont définies dans des annexes séparées par chaque caisse nationale, pour chaque branche de législation et pour l'UCANSS et les centres régionaux de formation.

Les indicateurs de performance sont retenus à partir des conventions d'objectifs et de gestion.

Des seuils de déclenchement sont déterminés par branche de législation, tant pour la part nationale que pour la part locale.

Les montants attribués évoluent en fonction des résultats.

Titre III Dispositions relatives aux modalités d'attribution individuelle

Article 10

En vigueur non étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Titre IV Dispositions diverses

Article 11

En vigueur non étendu

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

Article 12

En vigueur non étendu

Le présent accord fait l'objet d'un dépôt dans les conditions posées par le Code du travail.

Annexes

En vigueur non étendu

Annexe technique. - exercice 2014

Intéressement de l'assurance maladie

1. Champ d'application

Les organismes visés par la présente annexe sont :

- les caisses primaires d'assurance maladie (CPAM) et leurs œuvres ;
- les directions régionales du service médical (DRSM), personnel administratif et praticiens-conseils, y compris les DRSM DOM ;
- la caisse nationale de l'assurance maladie des travailleurs salariés (CNAMTS) ;
- les CTI ;
- les CEIR ;
- les CARSAT et leurs œuvres et la CRAMIF ;
- les CGSS ;
- les UGECAM et leurs établissements ;
- les unions immobilières (UIOSS) lorsqu'elles sont rattachées pour leur gestion à l'un des organismes visés ci-dessus ;

- la CCSS (caisse commune de sécurité sociale de la Lozère) ;
- la CSS (caisse de sécurité sociale) de Mayotte ;
- les ARS, s'agissant des personnels de droit privé qu'elles emploient.

2. Mesure de la performance

Conformément aux principes de l'accord, les indicateurs de la performance collective de branche sont notamment issus de la mise en œuvre conjointe :

- de la loi du 13 août 2004 relative à l'assurance maladie ;
- de la convention nationale des médecins généralistes et des médecins spécialistes du 12 janvier 2005 et de ses avenants ;
- des orientations de la convention d'objectifs et de gestion en discussion entre la CNAMTS et l'Etat pour la période 2014-2017 ;
- de la convention d'objectifs et de gestion de la branche accidents du travail et maladies professionnelles AT/MP pour la période 2014-2017, du 30 décembre 2013.

2.1. Indicateurs nationaux

Les indicateurs servant à calculer la part nationale de l'intéressement sont communs aux branches maladie et AT/MP et à tous les organismes les composant.

Ils sont structurés en trois pôles : la qualité de service, la maîtrise des risques et la performance économique et sociale.

La performance collective de l'assurance maladie/AT-MP est mesurée à partir de douze indicateurs, répartis entre les trois pôles et valorisée à hauteur de 1 000 points, comme suit.

Indicateur	Objectif national 2014	Socle national 2014	Poids
Développement du compte assuré	Nombre d'adhérents au compte assuré (15,5 M) et taux de dématérialisation (50 % attestation de droits, 60 % relevé indemnité journalière, 61,75 % CEAM)	Nombre d'adhérents au compte assuré (14,5 M) et taux de dématérialisation (42 % attestation de droits, 50,27 % relevé indemnité journalière, 52,49 % CEAM)	100
Taux de satisfaction des assurés	85 %, dont 23 % très satisfaits	75 %	50
Taux de satisfaction des professionnels de santé	85 %	75 %	50
Evolution du nombre de bénéficiaires CMU-C et ACS	287 000 en plus	100 000 en plus	100
Qualité de service	Sous-total axe 1		300
Nombre d'adhésions au programme PRADO orthopédie	10 000	0	100
Nombre de contacts avec les offreurs de soins (composite 70 % PS et 30 % établissements)	500 000 contacts avec les professionnels de santé (PS) et 10 000 contacts avec les établissements (Ets)	340 000 contacts PS	100
Montant des économies de maîtrise médicalisée ville et hôpital	600 000 000 €	300 000 000 €	100
Diminution du taux de dépassement pour les bénéficiaires de l'ACS	Moins 5 points (correspond à un taux de dépassement de 22,4 %)	Taux de dépassement de 27,4 %	100
Maîtrise des risques	Sous-total axe 2		400
Taux de fiabilité du service de base (composite : anomalies liquidation PN, PE et anomalies BDO)	<= à 0,5 % (1/3 PN, 1/3 PE, 1/3 BDO)	-	80
Evolution du nombre de plis traités via Cloé	20 000 000	12 650 000	60
Lutte contre la fraude : taux de préjudice subi	0,11 %	0,095 %	80
Taux d'infirmité des décisions des caisses par les TCI	<= 50 %	<= 55 %	80
Performance économique et sociale	Sous-total axe 3		300
	Total part nationale		1 000

Calcul de la performance collective de branche

Le poids respectif de chacun des pôles est le suivant :

- 40 % pour la qualité de service ;
- 30 % pour la maîtrise des risques ;
- 30 % pour la performance économique et sociale.

La performance collective de branche se calcule selon la formule suivante :

Taux de réussite au niveau national = (taux de réussite qualité de service × 40) + (taux de réussite gestion du risque × 30) + (taux de réussite performance économique et sociale × 30)

Le seuil de déclenchement de l'intéressement est fixé pour les objectifs de performance collective nationale à 50 %.

Si le résultat ne dépasse pas 50 %, le montant de la part nationale est nul.

Passé ce seuil de 50 %, le taux de réussite national est appliqué à la part nationale d'intéressement.

2.2. Indicateurs locaux

Sont concernés par les indicateurs locaux les CPAM, les CARSAT, la CRAMIF, les CGSS, les CTIR, les CEIR, les DRSM, les UGECAM, la CSS de Mayotte et la CCSS.

Les salariés des œuvres et des unions immobilières des organismes de sécurité sociale sont rattachés pour le calcul de l'intéressement à l'organisme qui les gère.

Les indicateurs servant à calculer la part locale de l'intéressement sont structurés autour des trois mêmes pôles que ceux retenus pour les indicateurs nationaux :

- la qualité de service (intégrant la dématérialisation) ;
- la maîtrise des risques (intégrant la lutte contre les fraudes) ;
- la performance économique et sociale (intégrant le développement durable).

Pour chacun de ces pôles, des points sont attribués en fonction des performances de chaque catégorie d'organisme.

Le système d'intéressement repose ainsi sur un score attribué à chacun des organismes en fonction des résultats obtenus pour chacun des indicateurs.

La performance locale s'exprime par le rapport :

Taux de réussite locale = Montant des points acquis au titre des objectifs réalisés / Montant des points théoriques à atteindre

Si un organisme local ne dépasse pas 50 % des points totalisables, le montant de son intéressement pour la partie locale sera nul.

Passé ce seuil de 50 %, le taux de réussite locale est appliqué à la part locale d'intéressement.

2.2.1. Indicateurs CPAM

Thème	Indicateur	Objectif national 2014	Socle national 2014	Poids
Accompagnement des publics fragilisés	Déploiement de PLANIR	Réalisation de l'autodiagnostic et du plan d'action au 30 juin 2014	Réalisation de l'autodiagnostic et du plan d'action au 30 juin 2014	100
Service de base	Performance du service de base (composite : délai de règlement première indemnité journalière non subrogée, délai moyen de délivrance de la carte vitale, taux de décroché PFS téléphonique)	(Délai IJ : 30 jours calendaires) (Délai CV : 19 jours calendaires) (Taux de décroché PFS : 90 %)	(Délai IJ : 37 jours calendaires) (Délai CV : 22 jours calendaires) (Taux de décroché PFS : 85 %)	100
Offre de téléservices	Taux d'utilisation d'AAT dématérialisé	30 % AAT en ligne	15 %	100
Offre de téléservices	Taux d'utilisation de SCOR composite (70 % officines et 30 % auxiliaires médicaux)	70 % pharmacies et 30 % auxiliaires	50 % pharmacies et 15 % auxiliaires	100
Qualité de service		Sous-total axe 1		400
Arrêts de travail	Evolution des montants d'indemnités journalières (tous prescripteurs)	<= 2 %	<= 4 %	100
Améliorations des pratiques médicales	ROSP. - Evolution du taux moyen d'atteinte des résultats des médecins traitants	Plus 4 points	0	100
Accompagnement des assurés	Nombre d'adhésions au programme Prado maternité	210 000	138 000	100
Maîtrise des risques		Sous-total axe 2		300
Efficience	Productivité globale des CPAM	1,75 %	-	100
Lutte contre la fraude	Efficacité des actions de lutte contre la fraude. - Nombre de fraudes avec suites contentieuses	3 625	1 200	50
Maîtrise de l'activité	Validation sans restriction des comptes	100 %	-	75
Développement durable	Rédaction et signature d'une charte RSO respectant les dix engagements nationaux avant le 31 décembre 2014	Signature pour le 31 décembre 2014	-	75
Performance économique et sociale		Sous-total axe 3	-	300
		Total part locale		1 000

2.2.2. Indicateurs DRSM

Thème	Indicateur	Objectif national 2014	Socle national 2014	Poids
Accompagnement des publics fragilisés	Déploiement de PLANIR	Réalisation d'un autodiagnostic et d'un plan d'action au 30 juin 2014	Réalisation d'un autodiagnostic et d'un plan d'action au 30 juin 2014	100
Droits de base	Respect des délais réglementaires ETM	95 %	90 %	100
Offre de téléservices	Taux d'utilisation d'AAT dématérialisé	30 % en ligne	15 %	50
Qualité de service		Sous-total axe 1		250
Les arrêts de travail	Evolution des montants d'indemnités journalières (tous prescripteurs)	<= 2 %	<= 4 %	100
Arrêts de travail	Taux d'arrêts de plus de 45 jours contrôlés avant le 120e jour	95 %	85 %	100
Améliorations des pratiques médicales	ROSP. - Evolution du taux moyen d'atteinte des résultats des médecins traitants	Plus 4 points	0	50
Accompagnement des assurés	Evolution du nombre d'adhérents Sophia diabète en écart aux soins	50 000	0	100
Accompagnement des assurés	Nombre d'adhésions au programme Prado orthopédie	10 000	0	100
Maîtrise des risques		Sous-total axe 2		450
Lutte contre la fraude	Taux de séjours T2A contrôlés	0,80 %	0,30 %	100
Maîtrise de l'activité	Validation des comptes	100 %	-	100
Fiabilité des activités et des processus métiers	Audit de procédure invalidité	85 % de dossiers conformes	75 %	100
Performance économique et sociale		Sous-total axe 3		300
		Total part locale		1 000

2.2.3. Indicateurs CNAMTS

Thème	Indicateur	Objectif national 2014	Socle national 2014	Poids
Accompagnement des publics fragilisés	Mettre en œuvre le tiers payant pour les bénéficiaires de l'ACS	Proposition d'un schéma de mise en œuvre à la ministre en janvier et mise en œuvre pour la fin 2014	-	100

Téléservices	Téléservices destinés aux PS Biologistes projet ADR	Utilisation des droits en ligne Expérimentation biologistes (30 juin 2014)	Dates. - Bornes ascendantes 100 % jusqu'au 1er juillet 2014 80 % jusqu'au 1er septembre 2014 60 % jusqu'au 1er octobre 2014 40 % jusqu'au 1er novembre 2014	100
Service de base	Déployer les BMS dans toutes les caisses	Déploiement finalisé (31 décembre 2014)	-	100
Offre de téléservices	Enrichir le compte assuré Suivi des IJ maladies	Suivi des IJ maladies (31 juillet 2014)	Dates. - Bornes ascendantes 100 % jusqu'au 31 juillet 2014 80 % jusqu'au 31 août 2014 60 % jusqu'au 1er octobre 2014 40 % jusqu'au 31 octobre 2014 20 % jusqu'au 1er décembre 2014	100
Qualité de service		Sous-total axe 1		400
Accompagnement des assurés	Renforcer et améliorer l'organisation du dépistage du cancer Mettre en place le nouveau test immunologique pour le dépistage du CCR	Mise à disposition des kits de dépistage via l'Espace Pro du médecin traitant au 30 novembre 2014 (test immunologique pour le dépistage du CCR)	Dates. - Bornes ascendantes 100 % jusqu'au 30 novembre 2014 80 % jusqu'au 30 décembre 2014	100
Accompagnement des assurés	Déploiement de Sophia asthme	30 000 adhésions au 31 décembre 2014	0	100
Accompagnement des assurés	Extension du Prado insuffisance cardiaque	1 000	0	100
Maîtrise des risques		Sous-total axe 2		300
Maîtrise de l'activité	Elaborer le SDSI 2014-2017 selon le même calendrier que celui de la COG	Diffusion du SDSI approuvé au 31 décembre 2014	-	100
Maîtrise de l'activité	Déployer le système de management intégré (RNP indemnité journalière)	Elaboration et déploiement de la première vague de RNP dans le réseau pour le 31 décembre 2014		100
Satisfaction client	Améliorer la satisfaction sur la qualité des prestations de gestion interne	Atteindre la note de 8/10 de satisfaction clients en 2014	7,6	100
Performance économique et sociale		Sous-total axe 3		300
		Total part locale		1 000

2.2.4. Indicateurs CARSAT et CRAMIF

Thème	Indicateur	Objectif national 2014	Socle national 2014	Poids
Accompagnement des publics fragilisés	Déploiement de PLANIR	Réalisation d'un autodiagnostic et d'un plan d'action au 30 juin 2014	Réalisation d'un autodiagnostic et d'un plan d'action au 30 juin 2014	150
Accompagnement des publics fragilisés	Taux d'accompagnement par le service social des personnes en situation de fragilité lors du passage à la retraite	15 %	5 %	150
Offre des téléservices	Pourcentage d'établissements à tarification calculée (mixte et individuel) de 20 salariés et plus ayant ouvert un compte	85 % des établissements concernés ayant un compte	75 % des établissements concernés ayant un compte	100
Qualité de service		Sous-total axe 1		400
Accompagnement des assurés	Nombre de personnes de moins de 60 ans accompagnées par le service social en sortie d'hospitalisation	10 065	8 050	100
Prévention des risques professionnels	Prévention des TMS	30 % des établissements concernés inscrits sur le site tmspros.fr, avec 25 % des risques entrant dans le périmètre TMS	Socle ajusté en fonction de la situation des régions	100
	Inscription des établissements et identifications des risques			
Prévention des risques professionnels	Prévention des chutes dans le BTP	Déclinaison de la convention OPPBTP au niveau régional	-	100
Maîtrise des risques		Sous-total axe 2		300
Qualité des fichiers établissements	Concordance des fichiers établissements des CARSAT et des URSSAF	Moins de 1 % de divergence	Moins de 2 %	100
Maîtrise de l'activité	Réalisation d'un autodiagnostic SMI	Autodiagnostic pour le 31 décembre 2014	-	100
Maîtrise de l'activité	Validation sans restriction des comptes	100 %	-	100
Performance économique et sociale		Sous-total axe 3		300

		Total part locale	1 000
--	--	-------------------	-------

2.2.5. Indicateurs CGSS

Thème	Indicateur	Objectif national 2014	Socle national 2014	Poids
Garantir l'accès aux soins pour les publics fragilisés	Déploiement de PLANIR	Réalisation d'un autodiagnostic et d'un plan d'action au 30 juin 2014	Réalisation d'un autodiagnostic et d'un plan d'action au 30 juin 2014	100
Service de base	Performance du service de base (composite : délai de règlement première IJ non subrogée ; délai moyen de délivrance de la carte vitale ; taux de décroché PFS téléphonique)	(Délai IJ : 30 jours calendaires) (Délai CV : 19 jours calendaires) (Taux de décroché PFS : 90 %)	(Délai IJ : 30 jours calendaires) (Délai CV : 22 jours calendaires) (Taux de décroché PFS : 85 %)	100
Offre de téléservices	Taux d'utilisation des téléservices PS AAT	30 % AAT en ligne	15 %	100
Offre de téléservices	Taux d'utilisation de SCOR	70 % dans les officines 30 % par les auxiliaires médicaux	50 % dans les officines 15 % par les auxiliaires médicaux	100
Qualité de service		Sous-total axe 1		400
Arrêts de travail	Evolution des montants d'indemnités journalières (tous prescripteurs)	<= 2 %	<= 4 %	100
Amélioration des pratiques médicales	ROSP. - Evolution du taux moyen d'atteinte des résultats des médecins traitants	Plus de 4 points	0	100
Accompagnement des assurés	Nombre de personnes de moins de 60 ans accompagnées par le service social en sortie d'hospitalisation	240	160	100
Prévention des risques professionnels	Prévention des chutes dans le bâtiment	Déclinaison de la convention OPPBTP	-	
Maîtrise des risques		Sous-total axe 2		300
Lutte contre la fraude	Nombre de fraudes avec suites contentieuses	63	22	100
Maîtrise de l'activité	Validation sans restriction des comptes	100 %	-	100
Tarification	Concordance des fichiers établissements des CARSAT et des URSSAF	Moins de 1 % de divergence	Moins de 2 % de divergence	100
Performance économique et sociale		Sous-total axe 3		300
		Total part locale		1 000

2.2.6. Indicateurs CTI

Axe	Indicateur	Poids					
		CRIP	CICOA	NPNP	BPL	GE SUD PACAC RAA	CESTIF
Qualité de service	Sous-total axe 1	600	600	600		600	600
	Accessibilité et traitement des flux	0	150	250		300	350
	Missions nouvelles PEPS	500	350	250		200	150
	Enquête de satisfaction	100	100	100		100	100
Gestion du risque	Sous-total axe 2	200	200	200		200	200
	Plan de maîtrise socle	50	50	50		50	50
	Sécurité des systèmes	100	100	100		100	100
	Validation des comptes	50	50	50		50	50
Performance économique et sociale	Sous-total axe 3	200	200	200		200	200
	Efficience	75	75	75		75	75
	Respect du budget	50	50	50		50	50
	Charte RSO	75	75	75		75	75
	Total part locale	1 000	1 000	1 000		1 000	1 000

2.2.7. Indicateurs CEIR

Axe	Indicateur	Poids
Qualité de service	Sous-total axe 1	380 points
	Qualité de remise du courrier à La Poste	100
	Gestion des stocks	10
	Délai de transmission du bon de livraison et du bon de transport	10
	Gestion des taux d'indisponibilité des équipements	30
	Respect des spécifications du bordereau sécurisé de La Poste	100
	Respect de la limite du nombre de plis fautés non imputables au CEIR	100
	Enquête de satisfaction	30
Gestion des risques	Sous-total axe 2	150 points
	Qualité d'impression et de mise sous pli	150
Performance économique et sociale	Sous-total axe 3	470 points
	Respect de l'engagement du plan de charge	380
	Maintien de la remise dans le cadre des contrats de maintenance	50
	Charte RSO	20
	Plan de maîtrise socle	20
	Totale part locale	1 000

2.2.8. Indicateurs UGECAM

Thème	Indicateur	Objectif national 2014	Socle national 2014	Poids
Qualité au sein des établissements médico-sociaux	Le taux de réalisation des évaluations externes des établissements médico-sociaux	100 % de réalisation	100 % de réalisation, en prenant en compte la date d'ouverture de l'établissement	100
Qualité au sein des établissements médico-sociaux	Conformité : Le taux d'établissement SSR conforme sur le nombre d'établissements visités	100 % d'établissements conformes	100 % d'établissements conformes	100
Qualité au sein des établissements médico-sociaux	Certification HAS : Le taux d'établissements SSR certifiés sur le nombre d'établissements visités	Diminution des établissements en classe C (avec réserves) et D (sursis à certification)	Diminution des établissements en classe C (avec réserves) et D (sursis à certification)	50
Qualité au sein des établissements médico-sociaux	Certification HAS : Réalisation de la démarche qualité (PAQGR) dans l'ensemble des établissements UGECAM	100 % de réalisation	100 % de réalisation	50
Qualité de service		Sous-total axe 1		300
Gestion des risques des systèmes d'information	Dans le cadre de cartographie du contrôle interne, réalisation d'un autodiagnostic sur la sécurité des systèmes d'information (PSSI), à partir de la grille d'analyse nationale	Oui/non	Oui/non	50
Préparer la certification des comptes	Actualisation de la cartographie des risques financiers et des plans d'action (incluant le suivi des réalisations)	Oui/non au 30 octobre 2014	Oui/non au 30 octobre 2014	50
Préparer la certification des comptes	Réalisation des plans d'audit de procédures	Oui/non	Taux d'atteinte du nombre d'audits réalisés	50
Maîtrise des risques		Sous-total axe 2		150
Accompagner la professionnalisation des personnels des UGECAM	Masse salariale consacrée à la formation professionnelle	Atteindre 3,5 % de la masse salariale	Atteindre 2,5 % de la masse salariale	75
Accompagner la professionnalisation des personnels des UGECAM	Favoriser l'insertion des salariés handicapés	Contribution versée à l'AGEFIPH de 0 €	-	75
Assurer l'équilibre économique de chaque UGECAM	Activité sanitaire. - Augmentation du nombre de journées en hospitalisation complète	-	Taux d'atteinte établi en prenant en compte le taux N - 1 et le contexte	25
Assurer l'équilibre économique de chaque UGECAM	Activité sanitaire. - Augmentation du nombre de journées en hospitalisation de jour	-	Taux d'atteinte établi en prenant en compte le taux N - 1 et le contexte	25
Assurer l'équilibre économique de chaque UGECAM	Activité sanitaire. - Augmentation du taux d'occupation en hospitalisation complète	-	Taux d'atteinte établi en prenant en compte le taux N - 1 et le contexte	25
Assurer l'équilibre économique de chaque UGECAM	Activité sanitaire. - Augmentation du taux d'occupation en hospitalisation de jour	-	Taux d'atteinte établi en prenant en compte le taux N - 1 et le contexte	25
Assurer l'équilibre économique de chaque UGECAM	Activité médico-sociale. - Augmentation du nombre de journées	-	Taux d'atteinte établi en prenant en compte le taux N - 1 et le contexte	50
Assurer l'équilibre économique de chaque UGECAM	Activité médico-sociale. - Augmentation de l'activité des médico-sociaux : taux d'occupation	Taux d'atteinte établi en prenant en compte le taux N - 1 et le contexte	-	50
Performance économique	Conception d'un plan d'action pour garantir l'équilibre économique pérenne de l'UGECAM	Oui/non au 30 juillet 2014	Oui/non au 30 juillet 2014	50
Performance économique	Marge brute	Objectif fixé dans le plan d'équilibre	Marge de l'année N - 1	100
Performance économique	Remontée trimestrielle de l'échéancier de trésorerie à la CNAMTS	Oui/non au 15 octobre 2014	Oui/non au 15 octobre 2014	50
		Total part locale		1 000

2.2.9. Indicateurs Mayotte

Thème	Indicateur	Objectif national 2014	Socle national 2014	Poids
Délai de remboursement des prestations en nature	Réduire le délai de remboursement des feuilles de soins papier hors tiers payant	21 jours	25 jours	250
Offre de téléservices	Développer les échanges par télétransmissions	70 %	65 %	250
Qualité de service		Sous-total axe 1		500
Taux de rejet IRIS	Réduire le taux de rejet IRIS sur les flux internes	-	-	250
Maîtrise des risques		Sous-total axe 2		250
Taux de certification	Augmenter le taux de certification des assurés et des ayants droit	80 %	75 %	250
Performance économique et sociale		Sous-total axe 3		250
		Total part locale		1 000

3. Modalités de mise en œuvre

3.1. Montant théorique par ETP = part individuelle totale d'intéressement

Pour chacune des deux enveloppes, nationale et locale, est calculé un montant théorique par ETP :

Masse nationale d'intéressement/nombre d'ETP de l'assurance maladie éligibles selon le présent accord

Masse locale d'intéressement/nombre d'ETP de l'assurance maladie éligibles selon le présent accord

Le montant théorique de l'intéressement est uniforme pour l'ensemble de l'assurance maladie et indépendant des différents fonds de gestion qui permettent de le financer.

Ainsi, l'intéressement des salariés résultera de deux composantes :

- un montant par ETP, pour la partie nationale, appelé part individuelle nationale d'intéressement (PINI) ;
- un montant par ETP, pour la partie locale, appelé part individuelle locale d'intéressement (PILI).

3.2. Montant de l'intéressement réel par ETP = montant total de l'intéressement distribué (MTID)

Le montant de chacune des parts théoriques, nationale et locale, sera pondéré par un coefficient reflétant la performance respective de la branche et de l'organisme local.

Les coefficients de performance sont obtenus comme suit :

- pour la performance de branche, le coefficient sera égal au taux de réussite nationale (TRN), sous réserve du dépassement du seuil de déclenchement fixé à 50 % ;

- pour la performance locale, le coefficient sera égal au taux de réussite locale (TRL), sous réserve du dépassement du seuil de déclenchement fixé à 50 %.

Par ETP, le montant total de l'intéressement distribué (MTID) sera calculé comme suit :

$$\text{MTID} = (\text{PINI} \times \text{TRN}) + (\text{PILI} \times \text{TRL})$$

PINI = montant par ETP, pour la partie nationale.

TRN = taux de réussite nationale.

PILI = montant par ETP, pour la partie locale.

TRL = taux de réussite locale.

3.3. Dispositions particulières applicables à certaines catégories d'organismes

Sont concernées par ces dispositions particulières les catégories d'organismes suivants :

- d'une part, les CARSAT, hors CRAMIF, les CGSS et la CSS de Mayotte ;
- d'autre part, la CCSS ;
- enfin, les ARS en leur qualité d'employeurs de salariés de droit privé.

3.3.1. CARSAT, CGSS et CSS de Mayotte

Afin d'éviter des disparités au sein d'un même organisme, des dispositions particulières sont prévues pour les organismes ayant plusieurs caisses nationales de rattachement.

3.3.1.1. CARSAT

Le montant national d'intéressement distribué (MNID) aux agents des caisses régionales (hors CRAM Ile-de-France) est égal à la moyenne pondérée du montant national d'intéressement distribué (MNID) de la branche retraite et du montant national d'intéressement distribué (MNID) des branches maladie et accident du travail.

Le montant local d'intéressement distribué (MLID) est égal à la moyenne pondérée du montant local d'intéressement distribué (MLID) de la branche retraite et du montant local d'intéressement distribué (MLID) des branches maladie et accident du travail.

Le montant total de l'intéressement distribué (MTID) pour les CARSAT est égal à la somme des montants nationaux et locaux d'intéressement distribués.

Chaque organisme national versera à la CARSAT une enveloppe correspondant au montant total d'intéressement distribué (MTID) multiplié par le nombre d'équivalents temps plein (ETP) relevant de sa branche.

Un mécanisme de compensation sera organisé entre organismes nationaux afin d'assurer la neutralité de ce dispositif pour chacun des organismes nationaux.

Ainsi l'éventuelle augmentation de la charge, pour l'un ou l'autre des organismes nationaux, induite par le mécanisme de péréquation organisé au niveau de l'organisme sera compensée par une contribution de l'autre organisme national.

3.3.1.2. CGSS

Le MNID des agents des caisses générales est égal à la moyenne pondérée du MNID de la branche retraite et du MNID des branches maladie et accident du travail et du MNID de la branche recouvrement.

Le MLID des agents des caisses générales est égal à la moyenne pondérée du MLID de la branche retraite et du MLID des branches maladie et accident du travail et du MLID de la branche recouvrement.

Le montant total d'intéressement distribué (MTID) des salariés des CGSS est égal à : PNID + PLID.

Chaque organisme national versera à la CGSS une enveloppe correspondant au MTID multiplié par le nombre d'équivalents temps plein (ETP) relevant de sa branche.

Un mécanisme de compensation sera organisé entre organismes nationaux afin d'assurer la neutralité de ce dispositif pour chacun des organismes nationaux.

Ainsi, l'éventuelle augmentation de la charge, pour l'un ou l'autre des organismes nationaux, induite par le mécanisme de péréquation organisé au niveau de l'organisme sera compensée par une contribution d'un ou des autres organismes nationaux.

Les agents de la CGSS relevant de la branche des exploitants agricoles recevront une prime identique à celles des autres agents de la CGSS.

Le financement de cette prime sera assuré par chacune des branches (ACOSS, CNAMTS, CNAV) au prorata de leurs effectifs spécifiques.

3.3.1.3. CSS de Mayotte

Le MNID des agents de la CSS est égal à la moyenne pondérée du MNID de la branche retraite et du MNID des branches maladie et accident du travail et du MNID de la branche recouvrement.

Le MLID des agents de la CSS est égal à la moyenne pondérée du MLID de la branche retraite et du MLID des branches maladie et accident du travail et du MLID de la branche recouvrement.

Le montant total d'intéressement distribué (MTID) des salariés de la CSS est égal à : PNID + PLID.

Chaque organisme national versera à la CSS une enveloppe correspondant au MTID multiplié par le nombre d'équivalents temps plein (ETP) relevant de sa branche.

Un mécanisme de compensation sera organisé entre organismes nationaux afin d'assurer la neutralité de ce dispositif pour chacun des organismes nationaux.

Ainsi, l'éventuelle augmentation de la charge, pour l'un ou l'autre des organismes nationaux, induite par le mécanisme de péréquation organisé au niveau de l'organisme sera compensée par une contribution d'un ou des autres organismes nationaux.

3.3.2. CCSS

Le MLID des agents de la caisse commune de sécurité sociale de la Lozère (CCSS) tiendra compte des objectifs des branches famille, recouvrement et maladie et sera égal à la moyenne pondérée du MLID de la branche famille et du MLID des branches maladie et accident du travail et du MLID de la branche recouvrement et maladie.

Le montant total d'intéressement distribué (MTID) des salariés de la CCSS est égal à : PNID + PLID.

La CNAMTS versera à la CCSS une enveloppe correspondant au MTID multiplié par le nombre d'équivalents temps plein (ETP).

3.3.3. ARS pour leurs personnels de droit privé

Les salariés de droit privé employés dans les agences régionales de santé (ARS) bénéficient de la disposition suivante de l'article 9 du protocole d'accord du 26 janvier 2010, agréé le 15 février, relatif à la mise en place des ARS.

Si la mise en place, dans les agences régionales de santé d'un dispositif d'intéressement au profit des salariés est envisagée à très court terme, le salarié ne pourra percevoir le produit d'un intéressement sur l'exercice 2010. Dès lors, il bénéficie d'une prime de compensation dont le montant, exprimé en net, correspond à celui de l'intéressement moyen servi dans la branche maladie. Cette prime, dont le montant est proratisé en fonction de l'horaire contractuel de travail et du temps de présence sur l'année 2010 dans l'agence, est versée une fois, au moins de juin 2011. Jusqu'à ce qu'un dispositif d'intéressement ait été mis en place au niveau de l'agence, elle est versée les années suivantes, aux mêmes conditions, son montant étant alors actualisé en fonction de l'évolution de l'intéressement moyen servi dans la branche maladie.

Abréviations

AAT : avis d'arrêt de travail en ligne.

Permet au professionnel de santé de saisir en ligne le volet 1 et le volet 2 de l'AAT maladie-maternité et de les transmettre sous forme dématérialisée à la caisse d'assurance maladie.

ACS : aide complémentaire santé.

L'aide complémentaire santé, initialement dénommée crédit d'impôt, consiste en une aide financière pour l'acquisition d'un contrat d'assurance maladie complémentaire de santé individuel. Cette aide s'adresse aux personnes dont les revenus se situent entre le plafond de la CMU complémentaire et ce même plafond majoré de 20 %.

ADR : allocation de remplacement de revenu.

Prévue pour les médecins dans le cadre du mécanisme d'incitation à la cessation anticipée pour les médecins.

AGEFIPH : association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées.

ARS : agence régionale de santé.

AT/MP : accidents du travail et maladies professionnelles.

BDO : base de données opérante.

BMS : bornes multiservices.

Remplacent les guichets automatiques de l'assurance maladie.

BTP : bâtiment et travaux publics.

Regroupe toutes les activités de conception et de construction des bâtiments publics et privés, industriels ou non, et des infrastructures telles que les routes ou les canalisations. Il est l'un des premiers secteurs d'activité économique.

CCR : cancer colorectal.

CEAM : carte européenne d'assurance maladie.

CLOE : courrier local orienté éditique.

Application permettant d'orienter les courriers générés par les organismes locaux sur un périmètre défini vers la solution éditique industrielle ESOPE.

CMU : couverture maladie universelle.

Créée par la loi n° 99-641 du 27 juillet 1999, elle permet depuis le 1er janvier 2000 l'accès à tous les soins médicaux pour les personnes en difficulté, sous conditions de résidence.

CMU-C : couverture maladie universelle complémentaire.

CV : carte vitale.

Carte électronique de l'assuré social, supportant son identification administrative et la gestion de ses droits.

ETM : exonération du ticket modérateur.

ETP : équivalent temps plein.

HAS : Haute Autorité de santé.

IJ : indemnité journalière.

IRIS : interface réseau information service.

OPPBTP : organisme professionnel de prévention du bâtiment et des travaux publics.

Ses trois missions : conseiller, former et informer.

PAQGR : plan d'action qualité et gestion des risques.

Pour les établissements sanitaires, outil obligatoire dans le cadre de la certification.

PE : prestation en espèces.

PEPS : programme d'évolution de la production et des services.

Retenu dans le cadre du SDSI 2010-2013, ce programme implique l'ensemble des centres de production (CTI et nationaux) et la direction des opérations informatiques et technologiques.

PFS : plate-forme de services.

PLANIR : plan local d'accompagnement du non-recours, des incompréhensions et des ruptures.

Dans le cadre des actions visant à favoriser l'accès aux droits et aux soins.

PN : prestations en nature.

PRADO : programme d'accompagnement du retour à domicile après hospitalisation.

PS : professionnels de santé.

PSSI : politique de sécurité des systèmes d'information.

A pour objectif de pallier les principaux risques inhérents à l'utilisation des systèmes d'information.

ROSP : rémunération sur objectifs de santé publique.

RSO : responsabilité sociale des organisations.

Dans le cadre du développement durable.

SCOR : scannérisation des ordonnances.

Projet basé sur la scannérisation et la télétransmission des pièces justificatives par les officines vers les CPAM.

SDSI : schémas directeurs des systèmes d'information.

SMI : système de management intégré.

Projet visant à promouvoir la performance de l'assurance maladie, au service de ses différents publics, en s'appuyant sur le dispositif de maîtrise des processus, en développant une démarche nouvelle d'optimisation et en créant les conditions du développement de la qualité de service et de nouveaux services à la population.

Sophia : service d'accompagnement de l'assurance maladie pour les personnes atteintes de maladies chroniques.

L'assurance maladie a lancé, à titre expérimental, à partir de mars 2008, un service à la personne destiné à accompagner les patients diabétiques. Son objectif : améliorer la qualité de vie des malades chroniques en affection de longue durée et renforcer la prévention des complications grâce à un accompagnement dans leur vie quotidienne.

SSR : service de soins de suite et réadaptation.

T2A : tarification à l'activité.

Cette tarification concerne la partie des activités de médecine, chirurgie et obstétrique (MCO) des hôpitaux publics comme des cliniques privées. Elle va s'appliquer à tous les modes de prise en charge (hospitalisations et alternatives, HAD et consultations externes).

TCI : tribunal du contentieux de l'incapacité.

Jurisdiction connaissant en première instance des contestations relatives à l'état ou au degré d'invalidité, à l'état d'incapacité permanente de travail et aux taux de cette incapacité.

TMS : trouble musculo-squelettique.

TMS Pros est un programme d'accompagnement individuel en ligne, conçu sur 4 ans. Il permet aux entreprises de toutes tailles et de tous secteurs d'activité d'entreprendre une démarche de prévention des TMS, grâce aux outils disponibles sur le site tmspros.fr.

En vigueur non étendu

Annexe technique des Centres régionaux pour la formation et le perfectionnement professionnels

(Exercices 2014 et 2015)

1. Champ d'application

Les organismes visés par la présente annexe sont les centres régionaux pour la formation et le perfectionnement professionnels (CRFP).

Compte tenu du projet de création de l'Institut national de formation, la présente annexe ne concerne que les exercices 2014 et 2015.

2. Modalités de calcul de l'intéressement

Le montant de la masse nationale d'intéressement (MNI) est établi à partir de la masse salariale brute de l'année de référence, calculée sur l'ensemble des masses salariales des CRFP.

Le montant maximum théorique de la prime d'intéressement par ETP, pour la part nationale et pour la part locale, sera déterminé par le rapport entre la masse d'intéressement telle qu'elle est définie au précédent alinéa et le nombre d'ETP des CRFP éligibles selon le protocole d'accord. Il est uniforme pour l'ensemble des salariés des CRFP.

Le montant réel de la prime distribuée par ETP est déterminé, pour la part nationale et pour la part locale, en multipliant le montant maximum théorique défini au précédent alinéa par le coefficient de performance résultant des pondérations et réalisations des indicateurs décrits au point 3.

3. Mesure de la performance

Considérant que les missions dévolues aux CRFP concourent à la réalisation des objectifs des branches et des organismes du régime général ; qu'elles concernent les salariés de l'institution ;

Considérant que le réseau institutionnel de formation est un acteur essentiel dans la mise en œuvre des orientations stratégiques nationales et locales en matière de politique de formation ;

Considérant que les CRFP doivent collectivement assurer une offre de service de qualité répondant aux besoins des branches et des organismes tout en garantissant une efficience de la gestion de leurs structures ;

Considérant que l'efficacité de l'activité de gestion administrative assurée par les centres dans le cadre de leurs missions impacte les relations entre les organismes et l'OPCA ;

Considérant que les données financières et pédagogiques relatives à l'activité des CRFP sont nécessaires à l'UCANSS pour l'exercice de ses missions en matière de politiques de formation,

la performance collective et individuelle des CRFP doit se mesurer au regard d'indicateurs portant sur l'activité, la gestion et la qualité de service mesurée par la satisfaction des utilisateurs.

3.1. Synthèse des indicateurs et de leur pondération

N°	Indicateur	Cible 2014	Seuil de déclenchement 2014	Cible 2015	Seuil de déclenchement 2015	Pondération
Part nationale (40 %)						
1	Note de satisfaction attribuée par les caisses nationales mesurant la qualité de service	7,80	7,20	7,80	7,20	20 %
2	Note de satisfaction attribuée par les organismes mesurant la qualité de l'offre nationale	7,60	7,00	7,60	7,00	20 %
3	Augmentation du nombre d'actions d'orientation professionnelle réalisées dans le réseau (par rapport à l'année de référence 2013)	+ 4 %	+ 2 %	+ 6 %	+ 3 %	15 %
4	Augmentation du nombre de stagiaires formés par le dispositif achats grand compte (par rapport à l'année de référence 2013)	+ 5 %	-	+ 8 %	-	10 %
5	Nombre de dispositifs conçus dans l'année incluant de la formation ouverte et à distance (FOAD)	3	1	6	4	10 %
6	Résultat cumulé des comptes d'exploitation des trois dernières années du réseau	>= 0	-	>= 0	-	25 %
Part locale (60 %)						

7	Note de satisfaction attribuée par les organismes mesurant la qualité de l'offre de service du CRFP	7,70	7,10	7,70	7,10	35 %
8	Note de satisfaction attribuée par les organismes mesurant la qualité de la gestion administrative	7,70	7,10	7,70	7,10	30 %
9	Note de satisfaction attribuée par l'évaluation des stagiaires sur l'ensemble de l'offre	8,20	7,20	8,20	7,20	10 %
10	Respect de la date de transmission de la synthèse financière et pédagogique complète	14 avril	-	31 mars	-	15 %
11	Evolution du coût moyen d'une journée de prestation (par rapport à l'année précédente N - 1)	<= 0	-	<= 0	-	10 %

3.2. Indicateurs nationaux

3.2.1. Qualité de service. - Niveau de satisfaction des utilisateurs

Indicateur n° 1 : note de satisfaction attribuée par les caisses nationales mesurant la qualité de service

La cible et le seuil de déclenchement sont les mêmes en 2014 et 2015. Si la cible est atteinte (note supérieure ou égale à 7,80), l'indicateur est réalisé à 100 %. Le seuil de déclenchement est fixé à une note de 7,20, qui correspond à une réalisation de l'indicateur de 35 %. Si la note (n) est comprise entre le seuil de déclenchement et la cible, le taux de réalisation de l'indicateur (R) en pourcentage se calcule dans une logique de proportionnalité selon la formule suivante :

$$R = (n - 7,20) \times 65/0,6 + 35$$

Indicateur n° 2 : note de satisfaction attribuée par les organismes mesurant la qualité de l'offre nationale

La cible et le seuil de déclenchement sont les mêmes en 2014 et 2015. Si la cible est atteinte (note supérieure ou égale à 7,60), l'indicateur est réalisé à 100 %. Le seuil de déclenchement est fixé à une note de 7,00, qui correspond à une réalisation de l'indicateur de 35 %. Si la note (n) est comprise entre le seuil de déclenchement et la cible, le taux de réalisation de l'indicateur (R) en pourcentage se calcule dans une logique de proportionnalité selon la formule suivante :

$$R = (n - 7,00) \times 65/0,6 + 35$$

3.2.2. Performance économique et sociale

Indicateur n° 3 : augmentation du nombre d'actions orientation professionnelle réalisées dans le réseau

Cette augmentation se calcule en pourcentage par rapport à l'année de référence 2013. Pour 2014, la cible est une augmentation de 4 % et le seuil de déclenchement, fixé à 2 %, correspond à une réalisation de l'indicateur de 50 %. Pour 2015, la cible est une augmentation de 6 % et le seuil de déclenchement, fixé à 3 %, correspond à une réalisation de l'indicateur de 50 %. Si le taux d'augmentation de l'exercice concerné (TANAO) est compris entre le seuil de déclenchement (SD) et la cible, le taux de réalisation de l'indicateur (R) en pourcentage se calcule dans une logique de proportionnalité selon la formule suivante :

$$\text{En 2014 : } R = (TANAO - SD) \times 25 + 50$$

$$\text{En 2015 : } R = (TANAO - SD) \times 50/3 + 50$$

Indicateur n° 4 : augmentation du nombre de stagiaires formés par le dispositif achats grand compte

Cette augmentation se calcule en pourcentage avec un chiffre après la virgule par rapport à l'année de référence 2013. Le taux de réalisation de l'indicateur est de 100 % si la cible est atteinte. Il est nul si la cible n'est pas atteinte. La cible est fixée à 5,0 % en 2014 et à 8,0 % en 2015.

Indicateur n° 5 : nombre de dispositifs conçus dans l'année incluant de la formation ouverte et à distance (FOAD)

Cet indicateur mesure le nombre de dispositifs conçus dans l'année d'exercice et incluant de la FOAD. Il prend aussi en compte les dispositifs qui, n'incluant pas de FOAD, ont fait l'objet d'une réingénierie au cours de l'exercice pour y inclure de la FOAD. Les seuils et les cibles sont les suivants :

En 2014	En 2015
1 dispositif : 35 % de l'indicateur	4 dispositifs : 35 % de l'indicateur
2 dispositifs : 65 % de l'indicateur	5 dispositifs : 65 % de l'indicateur
3 dispositifs : 100 % de l'indicateur	6 dispositifs : 100 % de l'indicateur

Indicateur n° 6 : résultats cumulés des comptes d'exploitation des 3 dernières années du réseau

Pour 2014 et 2015, si la somme des résultats d'exploitation des CRFP (avant affectation du résultat) des 3 derniers exercices clos est positive ou égale à zéro, l'indicateur est réalisé à 100 %.

3.3. Indicateurs locaux

3.3.1. Qualité de service. - Niveau de satisfaction des utilisateurs

Indicateur n° 7 : note de satisfaction attribuée par les organismes mesurant la qualité de l'offre de service du CRFP

La cible et le seuil de déclenchement sont les mêmes en 2014 et 2015. Si la cible est atteinte (note supérieure ou égale à 7,70), l'indicateur est réalisé à 100 %. Le seuil de déclenchement est fixé à une note de 7,10, qui correspond à une réalisation de l'indicateur de 35 %. Si la note (n) est comprise entre le seuil de déclenchement et la cible, le taux de réalisation de l'indicateur (R) en pourcentage se calcule dans une logique de proportionnalité selon la formule suivante :

$$R = (n - 7,10) \times 65/0,6 + 35$$

Indicateur n° 8 : note de satisfaction attribuée par les organismes mesurant la qualité de la gestion administrative du CRFP

La cible et le seuil de déclenchement sont les mêmes en 2014 et 2015. Si la cible est atteinte (note supérieure ou égale à 7,70), l'indicateur est réalisé à 100 %. Le seuil de déclenchement est fixé à une note de 7,10, qui correspond à une réalisation de l'indicateur de 35 %. Si la note (n) est comprise entre le seuil de déclenchement et la cible, le taux de réalisation de l'indicateur (R) en pourcentage se calcule dans une logique de proportionnalité selon la formule suivante :

$$R = (n - 7,10) \times 65/0,6 + 35$$

Indicateur n° 9 : note de satisfaction attribuée par l'évaluation des stagiaires sur l'ensemble de l'offre déployée par le CRFP

La cible et le seuil de déclenchement sont les mêmes en 2014 et 2015. Si la cible est atteinte (note supérieure ou égale à 8,20), l'indicateur est réalisé à 100 %. Le seuil de déclenchement est fixé à une note de 7,20, qui correspond à une réalisation de l'indicateur de 35 %. Si la note (n) est comprise entre le seuil de déclenchement et la cible, le taux de réalisation de l'indicateur (R) en pourcentage se calcule dans une logique de proportionnalité selon la formule suivante :

$$R = (n - 7,20) \times 65 + 35$$

3.3.2. Performance économique et sociale

Indicateur n° 10 : respect de la date de transmission de la synthèse financière et pédagogique complète

La synthèse financière et pédagogique complète doit être transmise à l'UCANSS au plus tard le 14 avril en 2014 et le 31 mars en 2015.

Indicateur n° 11 : évolution du coût moyen d'une journée de prestation

Le résultat de cet indicateur est calculé, pour chaque centre, en pourcentage d'évolution par rapport à l'année précédente. Si ce pourcentage est inférieur ou égal à 0, l'indicateur est réalisé à 100 %. Le coût moyen d'une journée de prestation s'obtient en divisant les charges totales par le nombre de jours d'intervention en prestation de service du CRFP.

En vigueur non étendu

Annexe technique de l'UCANSS

1. Champ d'application

La présente annexe vise l'UCANSS.

2. Masse nationale d'intéressement. - Financement

Le financement est assuré par une dotation spécifique prélevée sur les ressources encaissées par l'ACOSS pour le compte du régime général et transférée par tiers entre la CNAMTS, la CNAF et la CNAV. Cette dotation est inscrite au budget de l'UCANSS.

3. Mesure de la performance

Pour la part nationale : considérant que les missions dévolues à l'UCANSS se situent au niveau du régime général dans son ensemble et concernent les organismes et les salariés quelle que soit la branche, il est constaté que l'UCANSS concourt dans l'accomplissement de ses missions à l'atteinte des objectifs de chacune des branches.

Compte tenu de ces éléments, la mesure de la performance de l'UCANSS est indissociable de celle effectuée au niveau de chacune des branches : en conséquence le niveau de la performance de l'UCANSS pour la part nationale est déterminée par référence à la moyenne des différents niveaux d'atteinte des objectifs de branche.

Pour la part locale : considérant les activités de service déployées par l'UCANSS en direction de ses partenaires, des indicateurs spécifiques sont retenus, destinés à appréhender l'amélioration de la qualité des services.

4. Modalités de mise en œuvre de l'intéressement

La prime nationale d'intéressement des salariés de l'UCANSS (PNI) est égale à la moyenne pondérée par les effectifs des coefficients de performance des primes nationales de branche (maladie et accidents du travail, recouvrement, famille, retraite) selon la formule suivante :

Coefficient de performance de la prime nationale d'intéressement de l'UCANSS = (coefficient de performance de la part nationale de la branche retraite x nombre d'agents de la branche retraite + coefficient de performance de la part nationale de la branche maladie et accident du travail x nombre d'agents de la branche maladie et accident du travail + coefficient de performance de la part nationale de la branche famille x nombre d'agents de la branche famille + coefficient de performance de la part nationale de la branche recouvrement x nombre d'agents de la branche recouvrement)/nombre total d'agents des branches.

La prime locale d'intéressement des salariés de l'UCANSS (PLI) résulte de l'atteinte d'objectifs mesurés selon les quinze indicateurs suivants :

Qualité de service. - Niveau de satisfaction de l'offre de service de l'UCANSS :

- taux de satisfaction globale issu de la nouvelle enquête auprès des directeurs d'organisme ;
- taux de décroché téléphonique (01 et 09) ;
- taux de réponses, sous une semaine calendaire, aux demandes écrites ;

Performance économique et sociale :

- maîtrise du coût de la consommation des fournitures de bureau et du papier ;
- part des charges à payer soldées au 31 mars N + 1 (en pourcentage) ;
- part des factures payées en moins de 30 jours (en pourcentage) ;
- taux des clauses sociales ou environnementales incluses dans les marchés ;
- gains engendrés par la centrale d'achat ;
- taux de managers et salariés du service des ressources humaines formés aux enjeux de la promotion de la diversité et à la non-discrimination à l'embauche ;

Maîtrise des risques et lutte contre la fraude :

- taux de réalisation du plan de contrôle interne (scindé en deux sous-indicateurs) ;
- part des dossiers transmis au COR dans les délais (en pourcentage) ;
- taux de décisions de recevabilité des dossiers de candidature aux postes de directeurs et d'agents comptables dans un délai maximum de 3 jours ;
- taux de réponses adressées aux organismes sous 8 jours à compter de la notification de non-présentation des dossiers en séance CCMOSS ;
- taux d'anomalies d'inscription sur la liste d'aptitude ;
- nombre de participants à l'opération de communication du régime général.

Objectifs :

N°	Indicateur	Cible	Seuil de déclenchement	Pondération	Règles de gestion
1	Taux de satisfaction globale issu de l'enquête auprès des directeurs d'organisme (indicateur COG)	90 %	80 %	15 %	Si le taux de satisfaction est égal à 80 % : 50 % de 15 % Si le taux de satisfaction est égal à 90 % : 100 % de 15 % Exemple : si le taux de satisfaction est égal à 85 % : 75 % de 15 %
2	Taux de décroché téléphonique (01 et 09)	85 %	70 %	10 %	Si le taux de décrochés est égal à 70 % : 50 % de 10 % Si le taux de décrochés est égal à 85 % : 100 % de 10 % Exemple : si le taux de décrochés est égal à 77,5 % : 75 % de 10 %
3	Taux de réponses sous une semaine calendaire aux demandes écrites	90 %	75 %	10 %	Si le taux de réponse est égal à 75 % : 50 % de 10 % Si le taux de réponse est égal à 90 % : 100 % de 10 % Exemple : si le taux de réponse est égal à 82,5 % : 75 % de 10 %

4	Maîtrise de la consommation des fournitures de bureau et du papier	21 000 €	24 000 €	6 %	Si la baisse du coût est égale à 24 000 € : 50 % de 6 % Si la baisse du coût est égale à 21 000 € : 100 % de 6 % Exemple : si la baisse du coût est égale à 22 500 € : 75 % de 6 %
5	Part des charges à payer soldées au 31 mars N + 1 (en pourcentage)	95 %	92 %	6 %	Si la part des charges à payer non soldées est égale à 8 % : 50 % de 6 % Si la part des charges à payer non soldées est égale à 5 % : 100 % de 6 % Exemple : si la part des charges à payer non soldées est égale à 6,5 % : 75 % de 6 %
6	Part des factures payées en moins de 30 jours (en pourcentage)	94 %	90 %	6 %	Si la part des factures est égale à 10 % : 50 % de 6 % Si la part des factures est égale à 6 % : 100 % de 6 % Exemple : si la part des factures est égale à 8 % : 75 % de 6 %
7	Taux des clauses sociales et environnementales incluses dans les marchés	60 %	50 %	6 %	Si le taux est égal à 50 % : 50 % de 6 % Si le taux est égal à 60 % : 100 % de 6 % Exemple : si le taux est égal à 55 % : 75 % de 6 %
8	Gains engendrés par la centrale d'achat (indicateur COG)	8 000 000 €	5 800 000 €	3 %	Si le gain est égal à 5 800 000 € : 0 % de 3 % Si le gain est égal à 8 000 000 € : 100 % de 3 % Exemple : si le gain est égal à 6 900 000 € : 50 % de 3 %
9	Taux de managers et de salariés du service ressources humaines formés aux enjeux de la promotion de la diversité et à la non-discrimination à l'embauche (indicateur COG)	95 %	85 %	3 %	Si le taux est égal à 85 % : 50 % de 3 % Si le taux est égal à 95 % : 100 % de 3 % Exemple : si le taux est égal à 90 % : 75 % de 3 %
10	Taux de réalisation du plan de contrôle interne (scindé en deux sous-indicateurs) (indicateur COG)	100 %	70 %	4 %	1) Taux global de réalisation du plan de contrôle interne Si le taux global de réalisation du plan de contrôle interne est inférieur à 70 %, le taux d'atteinte est égal à 0 sinon le taux d'atteinte = 100 x (taux global de réalisation du plan du contrôle interne - 70 %)/30 %
			5 processus	4 %	2) Taux de réalisation des vérifications de 2e niveau dans le cadre du contrôle interne Si le nombre de processus vérifiés est inférieur à 5, le taux d'atteinte est nul sinon le taux d'atteinte est égal à 100 x (nombre de processus vérifiés - 5)/8
11	Part des dossiers transmis au COR dans les délais (en pourcentage)	100 %	90 %	5 %	Si le nombre total de dossiers pour le COR est égal à 90 % : 50 % de 5 % Si le nombre total de dossiers pour le COR est égal à 100 % : 100 % de 5 % Exemple : si le nombre de dossiers pour le COR est égal à 95 % : 75 % de 5 %
12	Taux de décisions de recevabilité des dossiers de candidature aux postes de directeurs et d'agents comptables dans un délai maximum de 3 jours	100 %	90 %	4 %	Si le taux de décision est égal à 90 % : 50 % de 4 % Si le taux de décision est égal à 100 % : 100 % de 4 % Exemple : si le taux de décision est égal à 95 % : 75 % de 4 %
13	Taux de réponses adressées aux organismes sous 8 jours à compter de la notification de non-présentation des dossiers en séance CCMOSS	100 %	95 %	4 %	Si le nombre de réponse est égal à 95 % : 50 % de 4 % Si le nombre de réponse est égal à 100 % : 100 % de 4 % Exemple : si le nombre de réponse est égal à 97,5 % : 75 % de 4 %
14	Taux d'anomalies d'inscription sur la liste d'aptitude	0,50 %	2 %	4 %	Si le nombre d'anomalies d'inscription est égal à 2 % : 50 % de 4 % Si le nombre d'anomalies d'inscription est égal à 0,5 % : 100 % de 4 % Exemple : si le nombre d'anomalies d'inscription est égal à 1,25 % : 75 % de 4 %
15	Nombre de participants à l'opération de communication sur le régime général (4 octobre 2014) (indicateur COG)	4 500	3 500	10 %	Si le nombre de répondants est égal à 3 500 : 50 % de 10 % Si le nombre de répondants est égal à 4 500 : 100 % de 10 % Exemple : si le nombre de répondants est égal à 4 000 : 75 % de 10 %

En vigueur non étendu

Annexe technique branche famille (Exercice 2014)

Champ d'application

Les organismes visés par cette annexe sont :

- les caisses d'allocations familiales ;
- les unions immobilières dont le personnel est rattaché à une caisse d'allocations familiales ;
- les fédérations et unions de caisses d'allocations familiales ;
- les services communs et mutualisés de CAF sans personnalité juridique ;

- les CERTI ;
- les CNEDI ;
- les centres de ressources ;
- la Caisse nationale des allocations familiales.

Mesure de la performance

Conformément aux principes de l'accord, les critères de performance de la branche famille déterminant le calcul de l'intéressement découlent notamment des objectifs fixés par la convention d'objectifs et de gestion 2013-2017.

Indicateurs retenus pour le calcul de la part locale de l'intéressement des CAF, des unions immobilières et des fédérations

Indicateurs associés à l'amélioration du service à l'allocataire

Quatre indicateurs sont associés à l'atteinte des objectifs d'engagement de service :

- le taux de pièces relatives aux prestations légales et d'action sociale traitées dans un délai inférieur ou égal à 15 jours dans au moins 85 % des cas.

La note affectée au calcul de la prime est dépendante du niveau atteint sur cet indicateur.

Taux	Note
< 75 %	0
>= 75 % < 80 %	2
>= 80 % < 85 %	4
>= 85 %	5

- la part de l'antériorité annuelle moyenne du solde mensuel de pièces à traiter supérieure à 15 jours.

La note affectée au calcul de la prime est dépendante du niveau atteint sur cet indicateur.

Taux	Note
> 25 %	0
<= 25 % >20 %	2
<= 20 % >15 %	4
<= 15 %	5

- le taux d'appels téléphoniques traités par les agents, sachant que les résultats sont établis par plateau et affectés de façon égale à chacune des CAF de celui-ci lorsqu'il assure la réponse téléphonique pour plusieurs organismes.

La note affectée au calcul de la prime est dépendante du niveau atteint sur cet indicateur.

Taux	Note
< 80 %	0
>= 80 % < 85 %	2
>= 85 % < 90 %	4
>= 90 %	5

- le taux de dématérialisation des demandes de changement de situation réalisées à partir d'une téléprocédure qui devra être supérieur à 54 % en 2014.

La note affectée au calcul de la prime est dépendante du niveau atteint sur cet indicateur ou de son évolution entre 2013 et 2014 :

- un taux supérieur ou égal à 54 % se traduit par la note 5 ;
- une évolution du taux entre 2013 et 2014 de 8 points se traduit par la note 3 ;
- une évolution du taux entre 2013 et 2014 de 4 points se traduit par la note 2.

Indicateurs associés à la maîtrise des risques

Cinq indicateurs sont associés à l'objectif d'une meilleure maîtrise des risques et à la lutte contre la fraude :

- l'atteinte de l'objectif de contrôle calculé à partir de la méthode du data mining qui a été fixé à chaque caisse en fonction de son niveau de risque pour l'année 2014.

La note affectée au calcul de la prime est dépendante du niveau atteint sur cet indicateur.

Taux	Note
< 90 %	0
>= 90 % < 95 %	2
>= 95 % < 100 %	4
100 %	5

- l'atteinte de l'objectif de qualité de la liquidation à 6 mois (IQL6) qui a été fixé à chaque caisse pour l'année 2014.

La note affectée au calcul de la prime est dépendante du niveau atteint sur cet indicateur.

écart avec l'objectif	Note
> 0,5 point	0
>= 0,3 point <= 0,5 point	2
< 0,3 point	4
Objectif atteint ou dépassé	5

- la mise en œuvre du plan de contrôle interne ;

- l'atteinte de l'objectif du taux de recouvrement réel des indus qui a été fixé à chaque caisse pour l'année 2014.

La note affectée au calcul de la prime est dépendante du niveau atteint sur cet indicateur.

Ecart avec l'objectif	Note
-----------------------	------

> 0,5 point	0
>= 0,3 point <= 0,5 point	2
< 0,3 point	4
Objectif atteint ou dépassé	5

- la validation des comptes locaux par l'agent comptable national. Selon le nombre et l'importance des observations dont la graduation est comprise entre 1 et 4, un score est établi. Il détermine la note attribuée à l'organisme.

Nature des observations	Nombre de points
A Observation mineure ne pouvant pas à elle seule remettre en cause la validation des comptes	1
B Observation significative ne pouvant pas à elle seule remettre en cause la validation des comptes	2
C Observation très significative ne pouvant pas à elle seule remettre en cause la validation des comptes	3
D Observation très significative pouvant à elle seule remettre en cause la validation des comptes	4

Score	Note
>= 0 et < 5	5
> 5 et <= 15	4
>15 et <= 20	3
> 20 et <= 25	2
> 25	1
Refus de validation	0

Indicateurs associés à la performance économique et au volet social du développement durable

Quatre indicateurs sont associés à l'objectif d'une performance économique accrue :

- la mise en œuvre du plan visant à l'amélioration de la qualité de vie au travail ;

- la qualité de la prévision budgétaire en gestion administrative calculée, pour chacune des masses limitatives des frais de personnel et de fonctionnement, à partir du rapport de prévisions d'affectation des masses transmises dans le questionnaire des prévisions budgétaires du mois de juillet 2014 et la clôture budgétaire avec un objectif d'un écart inférieur ou égal à 2 % et dans le questionnaire des prévisions budgétaires du mois d'octobre 2014 et la clôture budgétaire avec un objectif d'un écart inférieur à 1 % ;

La note affectée au calcul de la prime est dépendante du niveau atteint sur cet indicateur.

Taux (prévision de juillet)	Note
Un écart > 2 % sur les deux masses limitatives	0
Un écart > 2 % sur une des deux masses limitatives	3
Aucun écart > 2 % sur les deux masses limitatives	5

Taux (prévision d'octobre)	Note
Un écart > 1 % sur les deux masses limitatives	0
Un écart > 1 % sur une des deux masses limitatives	3
Aucun écart > 1 % sur les deux masses limitatives	5

La note totale correspond à la moyenne des deux notes ;

- la qualité de la prévision budgétaire des prestations de service enfance et temps libre calculée à partir du rapport entre la prévision du mois de juillet et la clôture budgétaire avec un objectif d'un écart inférieur à 5 % en 2014 ;

- le taux de régularisation des prestations de service enfance et temps libre, calculé à partir du rapport entre les données de clôture de l'année N et celles de la réalisation finale entraînant une régularisation sur l'année N + 1, avec un objectif d'un écart inférieur ou égal à 5 % en 2014 ;

- le respect du taux légal de 6 % d'emploi de personnes en situation de handicap ou, au minimum, une diminution annuelle de 5 % de la contribution financière compensatoire.

Pondération des indicateurs

Afin de moduler le poids des différents critères en fonction de leur importance dans l'amélioration de la performance, le résultat obtenu pour chacune des dimensions de la performance et pour chaque indicateur fait l'objet d'une pondération.

Nature de la performance	Pondération	Indicateur	Pondération
Service à l'allocataire	1/3	Taux de pièces relatives aux prestations légales et d'action sociale traitées dans un délai inférieur ou égal à 15 jours	25 %
		Antériorité du solde	25 %
		Taux d'appels téléphoniques traités par les agents	25 %
		Taux de dématérialisation des changements de situation	25 %
Maîtrise des risques et lutte contre la fraude	1/3	Atteinte de l'objectif de contrôle tiré du data mining	15 %
		Indicateur de qualité de la liquidation à 6 mois (IQL6)	20 %
		Mise en œuvre du plan de contrôle interne supervision	20 %
		Taux de recouvrement réel des indus	25 %
		Validation des comptes locaux	20 %
Performance économique et sociale	1/3	Mise en œuvre du plan d'amélioration de la qualité de vie au travail	15 %
		Qualité de la prévision budgétaire en gestion administrative	20 %
		Qualité de la prévision budgétaire en action sociale	35 %
		Régularisation des prestations de service enfance et temps libre	20 %
		Emploi de personnes en situation de handicap	10 %

Indicateurs retenus pour le calcul de la part locale de l'intéressement des CERTI

Le calcul de la part locale de l'intéressement est basé sur la réalisation d'objectifs caractérisant :

- la performance moyenne des CAF de la région CERTI et le volet social du développement durable ;
- la qualité du service rendu aux CAF ;
- la maîtrise des risques inhérents à l'exploitation informatique.

Indicateur associés à la performance des Caf de la région CERTI et au volet social du développement durable

Dans la mesure où l'une des contributions attendues de la part des CERTI est l'appui à la réalisation des objectifs locaux des CAF de leur région, cet indicateur correspond à la moyenne des performances de ces dernières.

Un indicateur est associé au volet social du développement durable : le respect du taux légal de 6 % d'emploi de personnes en situation de handicap ou au minimum une diminution annuelle de 5 % de la contribution financière compensatoire.

Indicateurs associés à la qualité du service rendu aux Caf

Trois indicateurs sont retenus :

- le taux de disponibilité du système informatique ;
- le respect des engagements de correction des anomalies : 85 % des cas réglés pour les bugs bloquants dans un délai inférieur à 30 minutes ;
- le taux de respect des échéances de l'ensemble des traitements.

La note affectée au calcul de la prime est dépendante du niveau atteint sur ces trois indicateurs.

Taux	Note
< 99,5 %	0
>= 99,5 % < 99,6 %	1
>= 99,6 % < 99,7 %	2
>= 99,7 % < 99,8 %	3
>= 99,8 % < 99,9 %	4
>= 99,9 %	5

Indicateurs associés à la maîtrise des risques

Deux indicateurs sont associés à la maîtrise des risques :

- l'atteinte des objectifs de couverture des sécurités informatiques, qui doit être d'au moins 96 %.

La note affectée au calcul de la prime est dépendante du niveau atteint sur cet indicateur, qui doit être d'au moins 96 % :

Taux	Note
< 96 %	0
>= 96 % < 99,5 %	3
>= 99,5 %	5

- la validation des comptes locaux par l'agent comptable national. Selon le nombre et l'importance des observations dont la graduation est comprise entre 1 et 4, un score est établi. Il détermine la note attribuée à l'organisme.

Nature des observations	Nombre de points
A Observation mineure ne pouvant pas à elle seule remettre en cause la validation des comptes	1
B Observation significative ne pouvant pas à elle seule remettre en cause la validation des comptes	2
C Observation très significative ne pouvant pas à elle seule remettre en cause la validation des comptes	3
D Observation très significative pouvant à elle seule remettre en cause la validation des comptes	4

Score	Note
>= 0 et < 5	5
> 5 et <= 15	4
>15 et <= 20	3
> 20 et <= 25	2
> 25	1
Refus de validation	0

Gestion de projets

Le respect des délais et des charges sur les projets majeurs : l'écart doit être inférieur de 5 % par rapport à l'estimation initiale.

Pondération des indicateurs

Afin de moduler le poids des différents critères en fonction de leur importance dans l'amélioration de la performance, le résultat obtenu pour chacune des dimensions de la performance et pour chaque indicateur fait l'objet d'une pondération.

Nature de la performance	Pondération	Indicateur	Pondération
Performance économique et sociale	20 %	Moyenne des performances des CAF de la région CERTI	90 %
		Emploi de personnes en situation de handicap	10 %
Qualité de service	30 %	Respect des échéances de l'ensemble des traitements	30 %
		Disponibilité du système informatique	40 %
		Respect des engagements pour les traitements des anomalies	30 %
Maîtrise des risques	20 %	Atteinte de l'ensemble des objectifs de couverture des sécurités informatiques	60 %
		Validation des comptes locaux	40 %
Conduite de projets	30 %	Respect des délais	50 %
		Respect de l'estimation initiale	50 %

Indicateurs retenus pour le calcul de la part locale d'intéressement des centres de ressources

Le rôle des centres de ressources étant de prendre en charge des fonctions assurées par les caisses, les critères de performance les concernant peuvent être assimilés à ceux des organismes eux-mêmes.

Le calcul de la part locale d'intéressement s'effectue en ce qui les concerne sur la base de la moyenne des parts locales versées aux caisses de leur périmètre d'action.

Indicateurs retenus pour le calcul de la part locale d'intéressement de la CNAF et des CNEDI

Le calcul de la part locale de l'intéressement est basé sur la réalisation d'objectifs caractérisant :

- la performance moyenne du réseau des CAF et le volet social du développement durable ;
- la capacité de la CNAF à réaliser les grands projets majeurs définis dans la COG ;
- la maîtrise des risques inhérents à l'établissement public.

Indicateurs associés à la performance du réseau des caf et au volet social du développement durable

Dans la mesure où l'une des contributions attendues de la part de la caisse nationale et des CNEDI est l'appui à la réalisation des objectifs locaux des CAF, cet indicateur correspond à la moyenne des performances du réseau des caisses.

Un indicateur est associé au volet social du développement durable : le respect par l'établissement public du taux légal de 6 % d'emploi de personnes en situation de handicap ou au minimum une diminution annuelle de 5 % de la contribution financière compensatoire.

Indicateur associé à la capacité de la caisse nationale de mener à bien les grands projets majeurs définis dans la COG

La capacité du réseau des caisses à atteindre les objectifs de service, de maîtrise des risques et de performance économique définis dans la COG dépend également de la capacité de la caisse nationale et des CNEDI de mener à bien les grands projets majeurs.

Chaque année, le directeur général de la CNAF fixe la liste des projets majeurs de l'exercice à venir. Pour chacun d'entre eux, l'objectif est atteint si le projet est mené à bien dans les délais fixés et avec la production des livrables prévus initialement.

Si la conduite des projets respecte ces deux critères, une note de 5 est affectée à chacun d'entre eux. La note finale correspond à la moyenne des notes.

Indicateur associé à la maîtrise des risques

L'indicateur associé à la maîtrise des risques est l'atteinte des objectifs de couverture des sécurités informatiques, qui doit être d'au moins 96 %.

La note affectée au calcul de la prime est dépendante du niveau atteint sur cet indicateur qui doit être d'au moins 96 % :

Taux	Note
< 96 %	0
>= 96 % < 99,5 %	3
>= 99,5 %	5

Pondération des indicateurs

Afin de moduler le poids des différents critères en fonction de leur importance dans l'amélioration de la performance, le résultat obtenu pour chacune des dimensions de la performance et pour chaque indicateur fait l'objet d'une pondération.

Nature de la performance	Pondération	Indicateur	Pondération
Performance économique et sociale	40 %	Moyenne des performances des CAF	90 %
		Emploi de personnes en situation de handicap	10 %
Pilotage des projets majeurs	40 %	Capacité à mener à bien les projets majeurs	100 %
Maîtrise des risques	20 %	Couverture du référentiel de maîtrise des risques informatiques (TACITE)	100 %

Indicateurs retenus pour le calcul de la part nationale de l'intéressement

Indicateurs associés à l'amélioration du service

Cinq indicateurs sont associés à l'amélioration du service à l'allocataire :

- le traitement des pièces relatives aux minima sociaux traitées dans un délai inférieur à 10 jours ouvrés dans au moins 90 % des cas.

La note affectée au calcul de la prime est dépendante du niveau atteint sur cet indicateur.

Taux	Note
< 80 %	0
>= 80 % < 85 %	2
>= 85 % < 90 %	4
>= 90 %	5

- l'indice qualité de l'accueil physique (prestations légales et action sociale) combinant à la fois un objectif d'amplitude d'ouverture d'au moins 35 heures par semaine en moyenne sur l'année et l'objectif d'un temps d'attente inférieur à 20 minutes dans au moins 85 % des cas.

La note affectée au calcul de la prime est dépendante du niveau atteint sur cet indicateur.

Taux	Note
< 75 %	0
>= 75 % < 80 %	2
>= 80 % < 85 %	4
>= 85 %	5

- le taux de dématérialisation des déclarations trimestrielles de ressources RSA, qui devra être supérieur à 53 % en 2014.

La note affectée au calcul de la prime est dépendante du niveau atteint sur cet indicateur :

- un taux supérieur ou égal à 52 % se traduit par la note 5 ;
- une évolution du taux entre 2013 et 2014 de 10 points se traduit par la note 3 ;
- une évolution du taux entre 2013 et 2014 de 6 points se traduit par la note 2 ;
- le taux de dématérialisation des demandes AL et ALE, qui devra être supérieur à 29 % en 2014.

La note affectée au calcul de la prime est dépendante du niveau atteint sur cet indicateur :

- un taux supérieur ou égal à 27 % se traduit par la note 5 ;
- une évolution du taux entre 2013 et 2014 de 4 points se traduit par la note 3 ;
- une évolution du taux entre 2013 et 2014 de 2 points se traduit par la note 2 ;
- la réduction des écarts entre CAF sur l'antériorité du solde ; l'écart entre le résultat de la CAF ayant le taux le plus élevé et celle ayant le taux le plus faible devra être inférieur ou égal à 40 points en 2014.

Indicateurs associés à la maîtrise des risques et à la lutte contre la fraude

Quatre indicateurs sont associés aux objectifs de maîtrise des risques et de lutte contre la fraude :

- l'atteinte de l'objectif de contrôle calculé à partir de la méthode du data mining qui a été fixé à chaque caisse en fonction de son niveau de risque pour l'année 2014.

La note affectée au calcul de la prime est dépendante du niveau atteint au plan national sur cet indicateur.

Taux	Note
< 90 %	0
>= 90 % < 95 %	2
>= 95 % < 100 %	4
100 %	5

- le volume financier des fraudes détectées.

La note affectée au calcul de la prime est dépendante du niveau atteint au plan national sur cet indicateur.

Taux	Note
< 116 M€	0
>= 116 M€ < 118 M€	2
>= 118 M€ < 120 M€	4
120 M€	5

- le taux de recouvrement réel des indus avec un objectif 2014 fixé à :
- si le taux de recouvrement réel 2013 est inférieur à 60 % : amélioration du taux d'au moins 1,5 point ;
- si le taux de recouvrement réel 2013 est compris entre 60 % et 62 % : amélioration du taux d'au moins 0,5 point ;
- si le taux de recouvrement réel 2013 est supérieur à 62 % : maintien au-dessus de 62 % ;
- la production et le déploiement de la cartographie des risques.

Indicateurs associés à la performance économique et au volet social du développement durable

Trois indicateurs sont associés à l'objectif d'une performance économique accrue :

- la définition des schémas régionaux de mutualisation ;
- le déploiement de la méthode de comptabilité analytique Abc/m dans les caisses retenues sur l'année 2014 ;
- 90 % des CAF doivent avoir au moins un bailleur adhérent au dispositif d'Ideal.

Un indicateur est associé à la prise en compte du volet environnemental du développement durable :

- le taux de réduction des volumes consommés en matière d'énergie avec un objectif de diminution de 3 % par an afin de respecter la cible de 12 % du plan-cadre développement durable 2011-2014 de l'UCANSS.

Indicateurs associés au métier

Deux indicateurs sont associés à l'objectif métier :

- la création de places de crèches avec un objectif de 15 000 places de crèches créées en EAJE pour 2014 (seuil de déclenchement à 9 000 places) ;
- la mise en œuvre du rendez-vous des droits avec un objectif de 100 000 rendez-vous en 2014 (seuil de déclenchement à 90 000 rendez-vous des droits).

Pondération des indicateurs

Afin de moduler le poids des différents critères en fonction de l'importance différenciée des objectifs, le résultat obtenu pour chacune des dimensions et pour chaque indicateur fait l'objet d'une pondération.

Nature de la performance	Pondération	Indicateurs	Pondération
Qualité de service	30 %	Délai de traitement des pièces relatives aux minima sociaux dans un délai inférieur à 10 jours ouvrés	20 %
		Indice qualité accueil physique	20 %
		Taux de dématérialisation des DTRSA	20 %
		Taux de dématérialisation des AL	20 %
		Réduction des écarts entre CAF sur l'antériorité du solde	20 %
Maîtrise des risques	30 %	Atteinte de l'objectif de contrôle tiré du data mining	30 %
		Volume financier des fraudes détectées	30 %
		Taux de recouvrement réel des indus	30 %
		Production et déploiement de la cartographie des risques	10 %
Performance économique et sociale et environnementale	30 %	Définition des schémas régionaux de mutualisation	25 %
		Déploiement de la méthode de comptabilité analytique ABC/M	25 %
		Ideal	25 %
		Réduction des volumes consommés en matière d'énergie	25 %
Métier	10 %	Création de places de crèches	50 %
		Rendez-vous des droits	50 %

Modalités de mise en œuvre de l'intéressement

Etablissement d'une notation en fonction de l'atteinte des objectifs

L'appréciation de la performance s'effectue sur la base d'une notation établie en fonction de l'atteinte des objectifs.

Lorsqu'un objectif est atteint, la note attribuée est de 5, sauf en ce qui concerne les cas où il est précisé que la notation est progressive.

Une note de performance globale est calculée à partir de l'ensemble des notes attribuées en fonction de la pondération affectée :

- à chaque critère ;
- à chaque indicateur pour chaque critère.

Montant de la masse financière pour la part nationale d'intéressement

Le montant de la masse financière prévue pour la part nationale d'intéressement (PNI) est distribué en fonction de la note globale de performance institutionnelle selon un barème progressif avec un seuil de déclenchement lorsque la note de performance atteint 3,5.

Dotation PNI = Masse financière réservée à la PNI x note de performance nationale obtenue / Note de performance maximum, soit 5

Mode de calcul de la part locale

Pour les Caf, les unions immobilières et les fédérations

Le montant de la masse financière prévue pour la part locale d'intéressement (PLI) est distribué en fonction de la note globale de performance de chaque caisse selon un barème progressif, avec un seuil de déclenchement lorsque la note de performance atteint 3.

PLI maximum = Masse financière réservée à la PLI / Total des ETP éligibles de la branche

Le calcul de la part locale d'intéressement (PLI) de chaque caisse se fait alors selon la formule suivante :

PLI = PLI maximum x note de performance locale obtenue / Note de performance maximum, soit 5

Pour les CERTI

Le versement de la part locale d'intéressement des CERTI intervient dès lors que la note est au moins égale à 3. Son montant est modulé selon les mêmes modalités que celles appliquées aux CAF.

Pour les CDR

Le versement de la part locale d'intéressement des centres de ressources intervient dès lors que la note est au moins égale à 3. Son montant correspond à la moyenne des parts locales versées aux caisses du périmètre du CDR concerné.

Pour la CNAF et les CNEDI

Le versement de la part locale d'intéressement de la CNAF et des CNEDI intervient dès lors que la note est au moins égale à 3. Son montant est modulé selon les mêmes modalités que celles appliquées aux CAF.

Mode de calcul de la part nationale

La part nationale d'intéressement est répartie de façon non hiérarchisée entre l'ensemble des salariés de la branche famille selon la formule suivante :

PNI = Masse financière affectée à la PNI / Total des ETP éligibles de la branche

En vigueur non étendu

Annexe technique de la branche recouvrement

1. Champ d'application

La présente annexe s'applique :

- aux unions de recouvrement des cotisations de sécurité sociale et d'allocations familiales (URSSAF) ;
- aux caisses générales de sécurité sociale (CGSS) ;
- à la caisse de sécurité sociale de Mayotte (CSS) ;
- à la caisse maritime d'allocations familiales (CMAF) ;
- à la caisse commune de sécurité sociale de Lozère (CCSS) ;
- aux centres régionaux de traitement informatique (CERTI) ;
- à l'agence centrale des organismes de sécurité sociale (ACOSS).

2. Mesure de la performance

Les critères de performance de la branche recouvrement sont notamment issus de la convention d'objectifs et de gestion 2014-2017 et des contrats pluriannuels de gestion qui la déclinent.

Conformément à l'article R. 441-1 du code du travail, ces critères pourront être révisés par avenant pendant la période d'application du protocole d'intéressement, notamment pour tenir compte des évolutions du réseau de la branche recouvrement.

2.1. Indicateurs de la part nationale d'intéressement

Le calcul s'effectue au vu des résultats obtenus sur douze indicateurs représentatifs des grands axes de la convention d'objectifs et de gestion.

Thème « qualité de service »

Note de satisfaction.

Thème « maîtrise des risques et lutte contre la fraude »

Solde des crédits non répartis sur encaissements hors crédits reçus par anticipation.

Taux d'intégration des débits à 10 jours.

Intensité de la politique amiable RG/PL.

Taux de couverture RG.

Montant des redressements LCTI.

Taux de non-conformité de la répartition.

Taux de couverture des dispositifs de maîtrise des risques.

Thème « performance économique et sociale ».

Taux de féminisation des ADD.

Nombre de comptes actifs pondérés par ETP.

2.2. Indicateurs de la part locale d'intéressement : Urssaf, CMAF, CCSS et CGSS

Le calcul s'effectue au vu des résultats obtenus sur douze indicateurs représentant les priorités de la convention d'objectifs et de gestion et des contrats pluriannuels de gestion de chacun des organismes.

Thème « qualité de service »

Taux de décroché.

Taux de respect du délai de réponse aux courriels (2 jours ouvrés).

Qualité de la réponse.

Taux de paiement dématérialisé des TI en nombre de comptes.

Thème « maîtrise des risques et lutte contre la fraude »

Taux de conformité SIRET et APE.

Taux de récupération des créances à 100 jours en nombre.

Taux de redressements des cotisations contrôlées (redressements positifs).

Fréquence des redressements LCTI.

Nombre de jours de retard des remontées de balance.

Qualité de vidage des comptes.

Taux de respect de la planification statistique.

Thème « performance économique et sociale »

Réduction du nombre de kilomètres parcourus.

2.3. Indicateurs de la part locale d'intéressement : centres nationaux (CNCESU, centre Pajemploi, centres TESE et CEA)

L'ensemble des indicateurs des centres nationaux de traitement concerne le thème « qualité de service ».

CNCESU (URSSAF Rhône-Alpes)

La mesure de la performance s'établit à l'aide de quatre indicateurs :

- part des volets sociaux CESU dématérialisés ;
- taux de décroché ;
- taux de respect du délai de réponse aux courriels (2 jours ouvrés) ;
- qualité de la réponse.

Centre Pajemploi (URSSAF Auvergne)

La mesure de la performance s'établit à l'aide de trois indicateurs :

- taux de décroché ;
- taux de respect du délai de réponse aux courriels (2 jours ouvrés) ;
- qualité de la réponse.

Centres nationaux TESE et CEA (URSSAF Aquitaine, URSSAF Ile-de-France, URSSAF Rhône-Alpes et URSSAF Nord - Pas-de-Calais)

La mesure de la performance s'établit à l'aide de trois indicateurs :

- taux de décroché ;
- taux de respect du délai de réponse aux courriels (2 jours ouvrés) ;
- qualité de la réponse.

2.4. Indicateurs de la part locale d'intéressement : CSS Mayotte

Le calcul s'effectue au vu des résultats obtenus sur sept indicateurs.

Thème « qualité de service »

Taux de décroché.

Taux de respect du délai de réponse aux courriels (2 jours ouvrés).

Taux de déclarations (BRC) dématérialisées en nombre pour les entreprises de 1 à 19 salariés.

Taux de paiements dématérialisés en montant pour les entreprises de moins de 20 salariés.

Thème « maîtrise des risques et lutte contre la fraude »

Taux d'intégration des débits.

Taux de RAR à 15 mois.

Montant des redressements LCTI.

2.5. Indicateurs de la part locale d'intéressement : CERTI

La part locale d'intéressement CERTI concerne les CERTI et la direction des systèmes d'information de l'URSSAF Ile-de-France (DSIP).

La mesure de la performance s'établit à l'aide de six indicateurs principaux complétés par des indicateurs spécifiques à des missions prises en charge par un nombre limité de centres informatiques.

Thème « qualité de service »

Qualité des développements.

Taux du respect du délai de prise en charge des demandes utilisateurs.

Part des demandes prioritaires résolues.

Indicateur composite de performance.

Thème « maîtrise des risques et lutte contre la fraude »

Note du référentiel informatique.

Thème « performance économique et sociale »

Réduction du nombre de kilomètres parcourus.

Certains centres informatiques se sont vu confier des missions spécifiques. La part locale de l'intéressement de ces CERTI intègre en conséquence les indicateurs complémentaires suivants.

Pour le CERTI de Lille

Taux de disponibilité de la plate-forme nationale TELEDEP.

Pour la DSIP (Ile-de-France)

Taux de prise en charge des incidents de production de l'infrastructure téléphonique nationale ARAMIS dans le délai de 10 minutes.

2.6. Indicateurs de la part locale d'intéressement : ACOSS

La mesure de la performance s'établit à l'aide de cinq indicateurs :

- coefficient de performance moyen des organismes ;
- taux d'avancement des projets majeurs ;
- délai de notification comptable mensuelle ;

- taux d'optimalité de gestion de la trésorerie ;

- réduction du nombre de kilomètres parcourus.

3. Modalités de mise en œuvre de l'intéressement

3.1. Modalités de calcul de la prime individuelle nationale d'intéressement

Calcul du montant national distribué

Le montant national distribué au titre de l'intéressement est obtenu en appliquant à la part nationale de la masse nationale d'intéressement le coefficient national de performance.

Montant national distribué = coefficient national de performance x part nationale de la masse nationale d'intéressement.

Calcul du coefficient national de performance

Pour chaque indicateur, un taux d'atteinte est calculé en fonction de la cible et du seuil de déclenchement, selon la formule suivante :

- en dessous du seuil : 0 % ;

- entre la cible et le seuil : $(\text{valeur de l'indicateur} - \text{seuil}) / (\text{cible} - \text{seuil})$;

- au-dessus de la cible : 100 %.

Chaque indicateur est doté d'une pondération ; le coefficient national de performance est égal à la moyenne pondérée des taux d'atteinte.

Le coefficient national de performance ne donne droit au versement de la prime individuelle nationale d'intéressement qu'au-delà d'un score de 50 %.

Calcul de la prime individuelle nationale

Le montant national distribué est réparti uniformément entre l'ensemble des salariés éligibles de la branche recouvrement.

Prime individuelle nationale = montant national distribué/nombre d'ETP éligibles

3.2. Modalités de calcul de la prime individuelle locale d'intéressement

Calcul du montant local distribué

La masse locale d'intéressement d'un organisme est proportionnelle à ses effectifs éligibles.

Masse locale d'intéressement = part locale de la masse nationale d'intéressement x [ETP éligibles (organisme)/ETP éligibles (branche)].

Chaque organisme reçoit un montant d'intéressement déterminé à partir du coefficient local de performance.

Montant local distribué = coefficient de performance local x masse locale d'intéressement.

Calcul du coefficient local de performance

Pour chaque indicateur, un taux d'atteinte est calculé en fonction de la cible et du seuil de déclenchement :

- en dessous du seuil : 0 % ;

- entre la cible et le seuil : $(\text{valeur de l'indicateur} - \text{seuil}) / (\text{cible} - \text{seuil})$;

- au-dessus de la cible : 100 %.

Le principe général arrêté est de retenir les cibles inscrites dans les contrats pluriannuels de gestion des organismes (cibles CPG), dès lors que les CPG sont signés et que ces cibles CPG demeurent plus favorables que celles prévues dans la présente annexe technique. Dans le cas contraire, les cibles prévues dans la présente annexe technique seront appliquées pour le calcul.

Chaque indicateur est doté d'une pondération ; le coefficient local de performance est égal à la moyenne pondérée des taux d'atteinte.

Le coefficient local de performance ne donne droit au versement de la prime individuelle locale d'intéressement qu'au-delà d'un score de 50 %.

Calcul de la prime individuelle locale d'intéressement

Le montant local distribué est réparti uniformément entre les salariés éligibles d'un même organisme.

Prime individuelle locale = montant local distribué/nombre ETP éligibles.

3.3. Dispositions particulières

3.5.1. Caisses générales de sécurité sociale (CGSS) et caisse de sécurité sociale de Mayotte (CSS)

Prime nationale d'intéressement

La prime nationale des agents des CGSS et de la CSS est égale à la moyenne pondérée par les effectifs de la prime nationale de la branche retraite, de la prime nationale des branches maladie et accidents du travail et de la prime nationale de la branche recouvrement.

Prime nationale (CGSS) = $[\text{Prime nationale (retraite)} \times \text{nombre d'agents (retraite)} + \text{prime nationale (maladie et AT)} \times \text{nombre d'agents (maladie et AT)} + \text{prime nationale (recouvrement)} \times \text{nombre d'agents (recouvrement)}] / \text{nombre d'agents (CGSS)}$.

Prime locale d'intéressement

La prime locale des agents des CGSS et de la CSS est égale à la moyenne pondérée par les effectifs de la prime locale de la branche retraite, de la prime locale des branches maladie et accidents du travail et de la prime locale de la branche recouvrement.

Prime locale (CGSS) = $[\text{Prime locale (retraite)} \times \text{nombre d'agents (retraite)} + \text{prime locale (maladie et AT)} \times \text{nombre d'agents (maladie et AT)} + \text{prime locale (recouvrement)} \times \text{nombre d'agents (recouvrement)}] / \text{nombre d'agents (CGSS)}$.

Chaque organisme national verse aux CGSS et à la CSS une enveloppe correspondant au produit du montant moyen de la prime d'intéressement nationale et de la prime d'intéressement locale par le nombre d'agents relevant de sa branche.

Les agents relevant de la branche des exploitants agricoles recevront une prime identique à celle des autres agents.

Le financement de cette prime est assuré par chacune des branches (recouvrement, maladie et AT, retraite) au prorata de leurs effectifs respectifs.

3.5.2. Caisse maritime d'allocations familiales (CMAF)

Prime nationale d'intéressement

La prime nationale des agents de la CMAF est égale à la moyenne pondérée par les effectifs de la prime nationale de la branche famille et de la prime nationale de la branche recouvrement.

Prime nationale (CMAF) = $[\text{Prime nationale famille} \times \text{nombre d'agents (famille)} + \text{prime nationale (recouvrement)} \times \text{nombre d'agents (recouvrement)}] / \text{nombre d'agents (CMAF)}$.

Prime locale d'intéressement

La prime locale des agents de la CMAF est égale à la moyenne pondérée par les effectifs de la prime locale de la branche famille et de la prime nationale de la branche recouvrement.

Prime locale (CMAF) = $[\text{Prime locale famille} \times \text{nombre d'agents (famille)} + \text{prime locale (recouvrement)} \times \text{nombre d'agents (recouvrement)}] / \text{nombre d'agents (CMAF)}$.

Chaque organisme national verse à la CMAF une enveloppe correspondant au produit du montant moyen de la prime d'intéressement nationale et de la prime d'intéressement locale par le nombre d'agents relevant de sa branche.

Le financement de cette prime est assuré par chacune des branches (famille, recouvrement) au prorata de leurs effectifs respectifs.

3.5.3. Caisse centrale de sécurité sociale de Lozère (CCSS)

Prime nationale d'intéressement

La prime nationale des agents de la CCSS de Lozère est égale à la moyenne pondérée par les effectifs de la prime nationale de la branche famille, de la prime nationale des branches maladie et accidents du travail et de la prime nationale de la branche recouvrement.

Prime nationale (CCSS) = [Prime nationale (famille) x nombre d'agents (famille) + prime nationale (maladie et AT) x nombre d'agents (maladie et AT) + prime nationale (recouvrement) x nombre d'agents (recouvrement)]/nombre d'agents (CCSS).

Prime locale d'intéressement

La prime locale des agents de la CCSS de Lozère est égale à la moyenne pondérée par les effectifs de la prime locale de la branche famille, de la prime locale des branches maladie et accidents du travail et de la prime locale de la branche recouvrement.

Prime locale (CCSS) = [Prime locale (famille) x nombre d'agents (famille) + prime locale (maladie et AT) x nombre d'agents (maladie et AT) + prime locale (recouvrement) x nombre d'agents (recouvrement)]/nombre d'agents (CCSS).

Chaque organisme national verse à la CCSS une enveloppe correspondant au produit du montant moyen de la prime d'intéressement nationale et de la prime d'intéressement locale par le nombre d'agents relevant de sa branche.

Le financement de cette prime est assuré par chacune des branches (recouvrement, famille, maladie/AT) au prorata de leurs effectifs respectifs.

3.5.4. Urssaf assurant la gestion d'un centre national de traitement

Prime locale d'intéressement

Le coefficient de performance du thème « qualité de service » est égal à la moyenne pondérée par les effectifs du coefficient de performance correspondant de l'URSSAF seule et du coefficient de performance du centre national.

Coefficient de performance du thème « qualité de service » = [Coefficient de performance du thème « qualité de service » (URSSAF) x effectifs (URSSAF)/effectifs (organisme)] + [Coefficient de performance (centre) x effectifs (centre)/effectifs (organisme)].

3.5.5. Urssaf Ile-de-France

Prime locale d'intéressement

Afin de tenir compte des missions d'exploitation informatique confiées à la direction des systèmes d'information de l'URSSAF Ile-de-France (DSIP), il est introduit un calcul particulier de la prime locale d'intéressement de cet organisme.

Le coefficient de performance local est égal à la moyenne pondérée par les effectifs du coefficient de performance de l'URSSAF seule et du coefficient de performance de la DSIP, calculé selon les mêmes règles que pour les centres informatiques (cf. paragraphe 2.2.3).

Coefficient de performance = coefficient de performance (URSSAF) x effectifs (URSSAF) / effectifs (organisme) + coefficient de performance (DSI) x effectifs (DSI)/effectifs (organisme).

4. Tableaux des indicateurs et des objectifs

4.1. Tableau des indicateurs de la part nationale

(Tableau non reproduit, consultable en ligne sur le site journal-officiel.gouv.fr, rubrique BO convention collective)

4.2. Tableau des indicateurs de la part locale : URSSAF, CGSS, CMAF, CCSS

(Tableau non reproduit, consultable en ligne sur le site journal-officiel.gouv.fr, rubrique BO convention collective)

L'ensemble des indicateurs est applicable à l'ensemble des organismes, mis à part :

- l'indicateur de conformité des champs administratifs RG, non applicable à la CMAF ;
- l'indicateur de fréquence des redressements LCTI, non applicable à la CMAF ;
- les indicateurs de réduction du nombre de kilomètres parcourus, non applicables aux CGSS, CCSS et CMAF.

4.3. Tableau des indicateurs de la part locale : centres nationaux

(Tableau non reproduit, consultable en ligne sur le site journal-officiel.gouv.fr, rubrique BO convention collective)

4.4. Tableau des indicateurs de la part locale : CSS de Mayotte

(Tableau non reproduit, consultable en ligne sur le site journal-officiel.gouv.fr, rubrique BO convention collective)

4.5. Tableau des indicateurs de la part locale : Certi

(Tableau non reproduit, consultable en ligne sur le site journal-officiel.gouv.fr, rubrique BO convention collective)

4.6. Tableau des indicateurs de la part locale : ACOSS

(Tableau non reproduit, consultable en ligne sur le site journal-officiel.gouv.fr, rubrique BO convention collective)

En vigueur non étendu

Annexe technique de la branche retraite Intéressement 2014-2016

1. Champ d'application

L'accord d'intéressement de la branche retraite concerne tous les organismes ayant en charge la gestion du risque « vieillesse » du régime général :

- 1.1. Les caisses d'assurance retraite et de la santé au travail (CARSAT).
- 1.2. Les caisses générales de sécurité sociale.
- 1.3. La caisse nationale d'assurance vieillesse pour sa partie régionale Ile-de-France.
- 1.4. La caisse nationale d'assurance vieillesse pour sa partie nationale et les organismes rattachés à des CARSAT (unions immobilières, fédérations). Dans les modalités de mise en œuvre de l'intéressement, ces organismes sont considérés comme faisant partie intégrante de leur caisse de rattachement.
- 1.5. La caisse de sécurité sociale de Mayotte.

2. Mesure de la performance

2.1. Indicateurs et objectifs retenus pour les organismes visés aux points 1.1, 1.2 et 1.3

La mesure de la performance de la branche retraite et des organismes visés aux points 1.1, 1.2 et 1.3, s'effectue à l'aide des 21 indicateurs et des objectifs quantifiés qui s'y rapportent, tels qu'ils figurent dans les contrats pluriannuels de gestion type 2014-2017 diffusés fin mars aux directeurs de caisse (voir en annexe I la liste des indicateurs et des objectifs nationaux).

Thème « performance économique et sociale » (cinq indicateurs)

1. Réduire le coût global d'une unité d'œuvre.
2. Améliorer la productivité globale.
3. Montée en charge de la mutualisation des achats.
4. Améliorer la performance sociale.

5. Réduire l'impact des bâtiments et des activités sur l'environnement.

Thème « qualité de service » (douze indicateurs)

6. Poursuivre l'amélioration de la relation de service : développer les services dématérialisés du portail unique de branche.

7. Assurer la continuité des ressources pour les droits propres.

8. Assurer la continuité des ressources pour les droits dérivés.

9. Améliorer la gestion des stocks des dossiers droits propres.

10. Taux de satisfaction globale des retraités.

11. Optimiser l'accueil des assurés et retraités sur chaque canal : taux d'appels aboutis.

12. Optimiser l'accueil des assurés et retraités sur chaque canal : pourcentage de visites sur rendez-vous.

13. Développer les actions collectives de prévention pour bien vieillir.

14. Garantir la rapidité d'instruction des demandes d'aides individuelles des retraités.

15. Taux de satisfaction des bénéficiaires de l'action sociale.

16. Suivi du déploiement du dispositif en faveur de l'aménagement du logement individuel.

17. Poursuivre le déploiement de la numérisation des flux entrants.

Thème « maîtrise des risques et lutte contre la fraude » (quatre indicateurs)

18. Améliorer la qualité des dossiers mis en paiement (IQV).

19. Consolider les actions de lutte contre la fraude.

20. Améliorer le taux de recouvrement des indus frauduleux constatés.

21. Assurer un paiement à bon droit : prévenir les indus et les rappels.

2.2. Indicateurs et objectifs retenus pour la CNAV pour sa partie nationale

La mesure de performance de la CNAV pour sa partie nationale s'effectue à l'aide des dix indicateurs suivants (voir en annexe II la liste des indicateurs des services nationaux) :

1. Poursuivre l'amélioration de la relation de service.

2. Réduire le taux d'incidence financière (TIF).

3. Améliorer les délais d'identification (SANDIA).

4. Réduire le coût global d'une unité d'œuvre.

5. Améliorer la productivité globale.

6. Réduire les écarts de productivité entre caisses.

7. Rationaliser le coût du SI régional.

8. Montée en charge de la mutualisation des achats.

9. Atteindre un taux minimum de 40 % du genre le moins représenté parmi les directeurs et agents comptables.

10. Accompagner l'ensemble des agents de la branche dans leur parcours professionnel, notamment en seconde partie de carrière.

2.3. Seuils de déclenchement du versement des primes d'intéressement

Le seuil de déclenchement du versement de la prime nationale d'intéressement (PNI) et celui relatif au versement de la prime locale d'intéressement (PLI) sont fixés à 50 % des points mesurables.

Pour les organismes visés aux points 1.1, 1.2 et 1.3 (annexe I).

Pour la CNAV pour sa partie nationale (point 1.4) (annexe II).

Pour la caisse de sécurité sociale de Mayotte (point 1.5) (annexe III).

3. Modalités de mise en œuvre de l'intéressement

3.1. Prime nationale d'intéressement (PNI)

Elle est attribuée en fonction des performances de la branche, sous réserve des dispositions particulières applicables aux agents des organismes ayant plusieurs caisses nationales de rattachement (CARSAT, CGSS et CSSM).

Chacun des indicateurs est doté d'un coefficient prévu dans les contrats pluriannuels de gestion type, le maximum théorique de points pouvant être réalisé est de 1 000 points.

Le seuil de déclenchement de la participation est fixé à 50 % des points, soit 500 points maximum.

Le montant de la prime nationale d'intéressement sera calculé à partir de la formule :

Prime nationale d'intéressement = masse nationale d'intéressement × (nombre de points obtenus par la branche/nombre de points théorique maximum).

3.2. Prime locale d'intéressement (PLI)

3.2.1. Pour les organismes visés aux points 1.1, 1.2, 1.3 et 1.5

La masse d'intéressement réservée aux organismes de la branche retraite visés aux points 1.1, 1.2, 1.3 et 1.5 est répartie entre chaque organisme au prorata des effectifs rémunérés en équivalents temps plein de l'exercice précédent.

Pour la part régionale, le dispositif est identique au mode de calcul de la prime nationale d'intéressement mais est basé sur les indicateurs régionaux inscrits dans les CPG type.

Le montant de la prime locale d'intéressement est calculé à partir de la formule :

Prime locale d'intéressement = masse d'intéressement réservée à l'organisme × (nombre de points obtenus par la caisse pour ses indicateurs régionaux/nombre de points théorique maximum).

3.2.2. Pour la CNAV pour sa partie nationale (cf. point 1.4)

Pour sa part régionale qui correspond à ses activités nationales, le montant de la prime locale d'intéressement est calculé à partir de la formule :

Prime locale d'intéressement = masse d'intéressement réservée à la CNAV pour sa partie nationale × (nombre de points obtenus par la CNAV pour son activité nationale/nombre de points théorique maximum).

3.3. Dispositions particulières applicables à certaines catégories

Afin d'éviter des disparités au sein d'un même organisme, des dispositions particulières sont prévues pour les caisses ayant plusieurs caisses nationales de rattachement :

- caisses d'assurance retraite et de la santé au travail ;

- caisses générales de sécurité sociale ;

- Caisse nationale d'assurance vieillesse ;
- caisse de sécurité sociale de Mayotte.

3.3.1. Caisses d'assurance retraite et de la santé au travail

Prime nationale d'intéressement (PNI)

La prime nationale d'intéressement (PNI) des agents des CARSAT est égale à la moyenne pondérée de la prime nationale d'intéressement de la branche retraite et de la prime nationale d'intéressement des branches maladie et accident du travail.

Prime nationale d'intéressement de la CARSAT = (prime nationale d'intéressement de la branche retraite x nombre d'agents de la branche retraite) + (prime nationale d'intéressement des branches maladie et accident du travail x nombre d'agents des branches maladie et accident du travail) / nombre d'agents de l'organisme.

Prime locale d'intéressement (PLI)

Des dispositions analogues à la prime nationale d'intéressement sont mises en œuvre pour la prime locale d'intéressement dont le montant est égal à la moyenne pondérée de la prime locale d'intéressement de la branche retraite et de la prime locale d'intéressement des branches maladie et accident du travail.

Prime locale d'intéressement de la caisse d'assurance retraite et de la santé au travail = (prime locale d'intéressement de la branche retraite x nombre d'agents de la branche retraite) + (prime locale d'intéressement des branches maladie et accident du travail x nombre d'agents des branches maladie et accident du travail)/nombre d'agents de l'organisme.

Chaque organisme national versera à la CARSAT une enveloppe correspondant au produit du montant moyen de la prime nationale d'intéressement et de la prime locale d'intéressement par le nombre d'agents relevant de sa branche.

3.3.2. Caisses générales

Prime nationale d'intéressement (PNI)

La prime nationale d'intéressement des agents des caisses générales est égale à la moyenne pondérée de la prime nationale d'intéressement de la branche retraite, de la prime nationale d'intéressement des branches maladie et accident du travail et de la prime nationale d'intéressement de la branche recouvrement.

Prime nationale d'intéressement de la CGSS = (prime nationale d'intéressement de la branche retraite x nombre d'agents de la branche retraite) + (prime nationale d'intéressement des branches maladie et accident du travail x nombre d'agents des branches maladie et accident du travail) + (prime nationale d'intéressement de la branche recouvrement x nombre d'agents de la branche recouvrement)/nombre d'agents de la CGSS.

Prime locale d'intéressement (PLI)

Des dispositions analogues à la prime nationale d'intéressement sont mises en œuvre pour la prime locale d'intéressement dont le montant est égal à la moyenne pondérée de la prime locale d'intéressement de la branche retraite, de la prime locale d'intéressement des branches maladie et accident du travail et de la prime locale d'intéressement de la branche recouvrement.

Prime locale d'intéressement de la CGSS = (prime locale d'intéressement de la branche retraite x nombre d'agents de la branche retraite) + (prime locale d'intéressement des branches maladie et accident du travail x nombre d'agents des branches maladie et accident du travail) + (prime locale d'intéressement de la branche recouvrement x nombre d'agents de la branche recouvrement)/nombre d'agents de la CGSS.

Chaque organisme national versera à la CGSS une enveloppe correspondant au produit du montant moyen de la prime nationale d'intéressement et de la prime locale d'intéressement par le nombre d'agents relevant de sa branche.

Les agents de la CGSS relevant de la branche des exploitants agricoles recevront une prime identique à celles des autres agents de la CGSS.

Le financement de cette prime sera assuré par chacune des branches (ACOSS, CNAMTS, CNAV) au prorata de leurs effectifs spécifiques.

3.3.3. Caisse de sécurité sociale de Mayotte

Prime nationale d'intéressement (PNI)

La prime nationale d'intéressement des agents de la caisse de sécurité sociale de Mayotte est égale à la moyenne pondérée de la prime nationale d'intéressement de la branche retraite, de la prime nationale d'intéressement des branches maladie et accident du travail et de la prime nationale d'intéressement de la branche recouvrement.

Prime nationale d'intéressement de la CSSM = (prime nationale d'intéressement de la branche retraite x nombre d'agents de la branche retraite) + (prime nationale d'intéressement des branches maladie et accident du travail x nombre d'agents des branches maladie et accident du travail) + (prime nationale d'intéressement de la branche recouvrement x nombre d'agents de la branche recouvrement)/nombre d'agents de la CSSM.

Prime locale d'intéressement (PLI)

Des dispositions analogues à la prime nationale d'intéressement sont mises en œuvre pour la prime locale d'intéressement dont le montant est égal à la moyenne pondérée de la prime locale d'intéressement de la branche retraite, de la prime locale d'intéressement des branches maladie et accident du travail et de la prime locale d'intéressement de la branche recouvrement.

Prime locale d'intéressement de la CSSM = (prime locale d'intéressement de la branche retraite x nombre d'agents de la branche retraite) + (prime locale d'intéressement des branches maladie et accident du travail x nombre d'agents des branches maladie et accident du travail) + (prime locale d'intéressement de la branche recouvrement x nombre d'agents de la branche recouvrement)/nombre d'agents de la CSSM.

Chaque organisme national versera à la CSSM une enveloppe correspondant au produit du montant moyen de la prime nationale d'intéressement et de la prime locale d'intéressement par le nombre d'agents relevant de sa branche.

Le financement de cette prime sera assuré par chacune des branches (ACOSS, CNAMTS, CNAV) au prorata de leurs effectifs spécifiques.

3.3.4. Caisse nationale d'assurance vieillesse

Prime nationale d'intéressement (PNI)

La prime nationale d'intéressement qui sera versée aux agents de la CNAV sera calculée conformément aux dispositions du paragraphe 3.1.

Prime locale d'intéressement (PLI)

La prime locale d'intéressement des agents relevant des activités régionales est égale à la masse d'intéressement réservée à la CNAV-IDF pour ses activités régionales x (nombre de points obtenus par la CNAV-IDF pour son activité régionale/nombre de points théorique maximum).

La prime locale d'intéressement des agents relevant des activités nationales de la CNAV est égale à la masse d'intéressement réservée à la CNAV pour ses activités nationales x (nombre de points obtenus par la CNAV pour son activité nationale/nombre de points théorique maximum).

La prime locale d'intéressement versée à chaque agent de la CNAV résulte de la moyenne pondérée des primes locales d'intéressement = (prime locale d'intéressement des agents affectés aux activités régionales x nombre d'agents relevant des activités régionales) + (prime locale d'intéressement des agents relevant des activités nationales x nombre d'agents relevant des activités nationales)/nombre d'agents de l'organisme.

En vigueur non étendu

Annexe I

Intéressement 2014-2016

Indicateurs branche retraite

Description de l'indicateur	Pondération		Objectifs nationaux 2014		Objectifs nationaux 2015		Objectifs nationaux 2016	
	Points	%	Seuil	Objectif	Seuil	Objectif	Seuil	Objectif
Thème : « performance économique et sociale »	300	30						
Développer l'efficacité des activités de la branche								
Charges de gestion/total UO pondérées (hors fonctions nationales)	50	5	Neutralisé	Neutralisé	A définir	A définir	A définir	A définir
Total des unités d'œuvre pondérées/nombre d'ETP de la branche retraite (pourcentage d'évolution de la productivité par rapport à l'année de référence 2013 - hors fonctions nationales)	60	6	Neutralisé	Neutralisé	A définir	A définir	A définir	A définir
Optimiser le pilotage et l'organisation des fonctions supports au sein du réseau de la branche retraite								
Pourcentage de montée en charge de la mutualisation des achats : - en valeur sur le segment « déplacements » (ferroviaires et aériens)	40	4	2 %	5 %	15 %	20 %	37 %	50 %
Améliorer la performance sociale								
Indicateur composite de performance sociale	100	10	50 %	70 %	55 %	75 %	55 %	75 %
Réduire l'impact des bâtiments et des activités sur l'environnement								
Pourcentage de réduction des émissions de gaz à effet de serre (GES)	50	5	- 1 %	- 2 %	- 2 %	- 4 %	- 4 %	- 6 %
Thème : « qualité de service »	450	45						
Poursuivre l'amélioration de la relation de service								
Pourcentage d'évolution du nombre d'utilisations des services dématérialisés du portail unique de branche, tous services confondus, par rapport au nombre d'utilisations de l'année de référence 2013 ou de l'année d'ouverture du service	40	4	2 %	+ 5 %	+ 7 %	+ 10 %	+ 10 %	+ 15 %
Améliorer les délais de liquidation								
Pourcentage des dossiers de droits propres payés dans le mois suivant l'échéance pour les assurés résidant en France et hors convention internationale	40	4	93,5 %	95,5 %	94 %	96 %	94 %	96 %
Pourcentage des dossiers de droits dérivés payés dans le mois suivant l'échéance due	40	4	85,5 %	87,5 %	87 %	89 %	87 %	89 %
Pourcentage de dossiers droits propres en stock dont la date d'effet est dépassée depuis plus de 3 mois pour les assurés résidant en France	20	2 %	< 7 %	< 5 %	< 7 %	< 5 %	< 7 %	< 5 %
Garantir un niveau élevé de satisfaction des retraités								
Taux de satisfaction globale des retraités	60	6	80 %	85 %	85 %	90 %	85 %	90 %
Optimiser l'accueil des assurés et retraités sur chaque canal								
Taux d'appels aboutis	50	5	80 %	82 %	80 %	85 %	80 %	85 %
Pourcentage de visites sur rendez-vous	30	3	32 %	37 %	37 %	42 %	42 %	47 %
Développer les actions collectives de prévention pour bien vieillir								
Suivi du développement des ateliers de prévention. - Nombre de bénéficiaires	30	3	25 000	32 000	32 000	40 000	40 000	50 000
Garantir la rapidité d'instruction des demandes d'aides individuelles des retraités								
Délai de traitement d'une demande d'aide individuelle (pourcentage de dossiers dont le délai est supérieur ou égal à 40 jours)	40	4	73 %	78 %	75 %	80 %	80 %	85 %
Garantir l'adaptation du service aux bénéficiaires de l'action sociale								
Taux de satisfaction des bénéficiaires de l'action sociale	40	4	80 %	85 %	85 %	90 %	85 %	90 %
Structurer le financement de l'adaptation des logements au vieillissement								
Suivi du déploiement du dispositif en faveur de l'aménagement du logement individuel : Nombre de bénéficiaires d'un accord de prise en charge pour le financement d'aménagements de logements individuels destinés à prévenir les risques inhérents à la fragilisation liée à l'avancée en âge	40	4	5 000 accords	7 000 accords	10 000 accords	12 000 accords	12 000 accords	14 000 accords
Poursuivre le déploiement de la numérisation des flux entrants								
Pourcentage de documents entrants numérisés sous capture au siège/total des documents numérisés siège + agences	20	2	Neutralisé	Neutralisé	A définir	A définir	A définir	A définir
Thème : « maîtrise des risques et lutte contre la fraude »	250	25						
Améliorer la qualité des dossiers mis en paiement								
Indicateur qualité des dossiers validés (IQV) Taux de dossiers mis en paiement sans erreur à incidence financière	100	10	90 %	92 %	91 %	92 %	91 %	92 %
Consolider les actions de lutte contre la fraude								
Montant total des préjudices constatés (fraudes qualifiées)	50	5	7 M€	8 M€	7,5 M€	8,5 M€	8 M€	9 M€
Pourcentage du montant des indus frauduleux constatés recouverts au terme de 18 mois (faits générateurs des indus frauduleux issus de la comptabilité auxiliaires de l'OR - G077)	50	5	Neutralisé	Neutralisé	A définir	A définir	A définir	A définir
Assurer un paiement à bon droit et prévenir les indus et les rappels								
Délai de traitement des révisions de service	50	5	Neutralisé	Neutralisé	< 130 jours	< 100 jours	< 130 jours	< 100 jours
	1 000	100						

En vigueur non étendu

Annexe II

Intéressement 2014-2016

Description de l'indicateur			2014		2015		2016	
	Points	%	Seuil	Objectif	Seuil	Objectif	Seuil	Objectif
Poursuivre l'amélioration de la relation de service Pourcentage d'évolution du nombre d'utilisations des services dématérialisés du portail unique de branche, tous services confondus, par rapport au nombre d'utilisations de l'année de référence 2013 ou de l'année d'ouverture du service	50	10	+ 2 % (base 2013 ou année d'ouverture du service)	+ 5 % (base 2013 ou année d'ouverture du service)	+ 7 % (base 2013 ou année d'ouverture du service)	+ 10 % (base 2013 ou année d'ouverture du service)	+ 12 % (base 2013 ou année d'ouverture du service)	+ 15 % (base 2013 ou année d'ouverture du service)
Améliorer la qualité des dossiers mis en paiement Taux d'incidence financière des erreurs décelées dans les dossiers mis en paiement (TIF)	50	10	Inférieur ou égal à 0,90 % chacune des années COG	Inférieur ou égal à 0,80 % chacune des années COG	Inférieur ou égal à 0,90 % chacune des années COG	Inférieur ou égal à 0,80 % chacune des années COG	Inférieur ou égal à 0,90 % chacune des années COG	Inférieur ou égal à 0,80 % chacune des années COG
Améliorer les délais de liquidation Délai moyen de traitement des immatriculations des assurés nés à l'étranger	50	10	28 jours	25 jours	23 jours	20 jours	21 jours	18 jours
Développer l'efficience des activités de la branche Charges de gestion/Total des unités d'œuvre pondérées	50	10	Neutralisé	Neutralisé	A définir	A définir	A définir	A définir
Développer l'efficience des activités de la branche Total des unités d'œuvre pondérées/nombre d'agents (ETP) de la branche retraite. Pourcentage d'évolution de la productivité par rapport à l'année de référence 2013	50	10	Neutralisé	Neutralisé	A définir	A définir	A définir	A définir
Description de l'indicateur	Points	%	Seuil	Objectif	Seuil	Objectif	Seuil	Objectif
Développer l'efficience des activités de la branche Pourcentage de réduction de l'écart entre la moyenne des huit caisses les plus productives et la moyenne des huit caisses les moins productives	50	10	Neutralisé	Neutralisé	A définir	A définir	A définir	A définir
Optimiser le pilotage et l'organisation des fonctions supports au sein du réseau de la branche retraite Rationaliser le coût SI régional	50	10	- 1 % par an sur référence 2013	- 1,5 % par an sur référence 2013	- 1 % par an sur référence 2013	- 1,5 % par an sur référence 2013	- 1 % par an sur référence 2013	- 1,5 % par an sur référence 2013
Optimiser le pilotage et l'organisation des fonctions supports au sein du réseau de la branche retraite Pourcentage de montée en charge de la mutualisation des achats : - en valeur sur le segment « déplacements » (ferroviaires et aériens)	50	10	2 %	5 %	15 %	20 %	37 %	50 %
Améliorer la performance sociale Atteindre un taux minimum de 40 % du genre le moins représenté parmi les directeurs et agents comptables, calculé sur le flux cumulé depuis 2014	50	10	>= à 30 %	>= à 40 %	>= à 30 %	>= à 40 %	>= à 30 %	>= à 40 %
Accompagner l'ensemble des agents de la branche dans leur parcours professionnel, notamment en seconde partie de carrière Pourcentage d'agents de direction ayant bénéficié d'un entretien de carrière	50	10	Neutralisé	Neutralisé	A définir	A définir	A définir	A définir
	500	100						

En vigueur non étendu

Annexe III

Indicateur composite de la performance sociale

Intitulé	Points	pourcentage	Objectif 2014	Objectif 2015	Objectif 2016
Taux d'accès global à la formation (pourcentage de salariés ayant bénéficié d'au moins une formation dans l'année)	25	25	60 %	60 %	60 %
Pourcentage de managers ayant bénéficié d'une formation spécifique manager (totalité des managers de la classification employés et cadres et ADD - toute formation nécessaire à l'exercice de la fonction managériale)	25	25	Au moins 20 % de la population totale des managers chaque année	Au moins 20 % de la population totale des managers chaque année	Au moins 20 % de la population totale des managers chaque année
Contribution AGEFIPH des CARSAT	25	25	Maintien de la performance 2013, soit contribution nulle pour 15 caisses	Maintien de la performance 2013, soit contribution nulle pour 15 caisses	Maintien de la performance 2013, soit contribution nulle pour 15 caisses

Taux d'accès à la formation des 50 ans et plus	25	25	+ 2 % d'augmentation annuelle	+ 2 % d'augmentation annuelle	+ 2 % d'augmentation annuelle
	100	100			

Accord du 24 juin 2014 relatif au plan d'épargne interentreprises

Signataires	
Organisations patronales	UCANSS.
Organisations de salariés	CFDT ; CFTC.

En vigueur non étendu

Considérant l'intérêt d'accompagner l'accord d'intéressement du régime général en ouvrant la possibilité pour chaque salarié concerné de se constituer un portefeuille de valeurs mobilières et de bénéficier, ce faisant, des avantages fiscaux dont est assortie cette forme d'épargne collective, les parties signataires conviennent de mettre en place un plan d'épargne interentreprises dans le cadre juridique défini par le code du travail.

Le plan d'épargne interentreprises institué par le présent accord permet de recueillir auprès des salariés des organismes du régime général, les sommes issues de l'intéressement.

A ce titre, il permet la défiscalisation des sommes versées au titre de l'intéressement.

Ce système d'épargne est collectif et facultatif.

Natixis Interépargne est l'organisme gestionnaire du plan, chargé à ce titre par délégation de chaque organisme du régime général de la tenue de registre des comptes administratifs des épargnants.

Champ d'application professionnel et géographique

Article 1er

En vigueur non étendu

Conformément à l'article L. 3333-3 du code du travail, le plan d'épargne interentreprises concerne l'ensemble des organismes du régime général visés à l'article R. 111-1 du code de la sécurité sociale.

Son champ d'application est national.

Chaque organisme du régime général entrant dans le champ d'application ainsi défini est ci-après dénommé « l'organisme employeur ».

Bénéficiaires du plan

Article 2

En vigueur non étendu

Peut adhérer au plan d'épargne interentreprises tout salarié relevant des conventions collectives nationales de travail du 8 février 1957 du personnel des organismes de sécurité sociale, du 25 juin 1967 des agents de direction et des agents comptables des organismes de sécurité sociale et d'allocations familiales, et du 4 avril 2006 des praticiens conseils du régime général de sécurité sociale, de chaque organisme employeur, comptant au moins 2 mois d'ancienneté au sein du régime général, à la date à laquelle il demande son adhésion au plan.

Les anciens salariés ayant quitté l'organisme employeur à la suite d'un départ à la retraite pourront continuer à effectuer des versements au plan à la condition d'avoir effectué au moins un versement audit plan avant la rupture du contrat de travail qui les liait à leur employeur, et de ne pas avoir demandé le déblocage de la totalité de leurs avoirs, lors de la cessation de leur contrat de travail.

En dehors de ce cas, aucun versement volontaire ne peut plus être effectué à compter de la date à laquelle l'épargnant aura cessé de faire partie du personnel du régime général.

La demande de l'épargnant est établie sur un formulaire mis à sa disposition par l'organisme employeur.

Alimentation du plan

Article 3

En vigueur non étendu

Le plan peut être alimenté par les versements ci-après :

- les versements effectués par l'organisme employeur, à la demande de ses salariés épargnants, de tout ou partie de leurs primes d'intéressement.

Les anciens salariés de l'organisme employeur, ayant adhéré au plan avant leur départ, peuvent affecter tout ou partie de leur prime d'intéressement afférente à leur dernière période d'activité lorsque le versement de cette prime intervient après leur départ de l'organisme employeur. Ces sommes sont indisponibles pendant le délai mentionné à l'article 10 ci-après, et/ou ;

- les versements volontaires des épargnants.

Le montant total des versements tels que définis ci-dessus, effectués annuellement par chaque épargnant, ne peut excéder le quart de sa rémunération annuelle brute, s'il est salarié, ou de ses pensions annuelles brutes, s'il est retraité.

Le plan peut également être alimenté par :

- le transfert de sommes détenues dans le cadre d'un plan d'épargne d'entreprise ou interentreprises d'un ancien employeur, dont le salarié n'a pas demandé la délivrance lors de la rupture de son contrat de travail. Ce transfert entraîne la clôture du plan précédent, et/ou ;

- le transfert de sommes provenant d'un autre plan d'épargne interentreprises de même durée minimum de placement, ainsi que les transferts des avoirs disponibles provenant d'un plan d'épargne retraite collectif.

Les transferts ne sont pas pris en compte dans le plafond de 25 % de la rémunération prévu à l'article L. 3332-10 du code du travail.

Modalités relatives aux versements des épargnants

Article 4

En vigueur non étendu

Le fait d'effectuer un versement dans le plan emporte acceptation du présent accord, ainsi que du règlement de chacun des fonds communs de placement d'entreprise (FCPE), composant le portefeuille.

L'épargnant s'engage à ce que le montant annuel de ses versements dans le plan soit au moins égal à 160 €, prime d'intéressement éventuelle comprise.

Les sommes attribuées au titre de l'intéressement et versées dans le plan sont exonérées d'impôt sur le revenu dans la limite d'un montant égal à la moitié du plafond annuel moyen retenu pour le calcul des cotisations de sécurité sociale.

Pour ouvrir droit à l'exonération, les sommes attribuées au titre de l'intéressement doivent être versées dans le plan dans un délai maximum de 15 jours, à compter de la date à laquelle elles ont été perçues.

Epargnants ayant quitté le régime général

Article 5

En vigueur non étendu

En cas de départ de l'organisme employeur, l'épargnant au plan reçoit un état récapitulatif de l'ensemble des sommes épargnées ou transférées dans le cadre des dispositifs d'épargne salariale mis en place au sein de l'organisme employeur.

Le premier état récapitulatif fait l'objet de l'établissement d'un livret d'épargne salariale remis à l'épargnant par l'organisme employeur.

Lorsqu'un épargnant quitte définitivement l'organisme employeur, à l'exception des retraités, et que tous ses droits sont disponibles, ceux-ci doivent être, au gré de l'intéressé :

- soit liquidés ;
- soit maintenus dans le plan, l'épargnant continuant alors à recevoir directement les relevés prévus à l'article 12 du présent accord ;
- soit transférés vers le plan d'épargne du nouvel employeur.

En cas de changement d'employeur, l'épargnant peut obtenir le transfert des sommes qu'il détient vers un autre plan dont il bénéficie au sein de la nouvelle entreprise qui l'emploie.

Il doit alors faire la demande auprès de l'organisme chargé de la gestion du ou des nouveaux plans et en informer Natixis Interépargne en précisant le nom et l'adresse de son nouvel employeur et de l'organisme chargé de la gestion du ou des nouveaux plans. Ce transfert entraîne la clôture du compte de l'épargnant au titre du présent plan.

Aide des organismes employeurs

Article 6

En vigueur non étendu

En application de l'article L. 3333-3 du code du travail, l'aide de l'organisme employeur consiste en la prise en charge :

- des frais de tenue de compte des épargnants et des frais de tenue des conseils de surveillance des FCPE composant le portefeuille ;
- de la commission de souscription sur les sommes versées mentionnée à l'article « Prix d'émission et de rachat » du règlement de chacun des FCPE proposés dans le plan.

Toutefois, les frais de tenue de comptes, individuels des épargnants qui ont quitté le régime général, y compris de ceux partis en retraite, cessent d'être à la charge de l'organisme employeur à l'expiration d'un délai de 1 an après le déblocage des derniers droits acquis par les épargnants.

Dès lors que l'organisme employeur en a informé Natixis Interépargne, ces frais incombent aux épargnants concernés et sont perçus par prélèvement sur leurs avoirs.

Gestion et comptabilisation des versements

Article 7

En vigueur non étendu

Natixis Asset Management, dont le siège social est 21, quai d'Austerlitz, 75634 Paris Cedex 13, est l'organisme gestionnaire des FCPE.

Natixis, dont le siège social est à Paris (13e), 30, avenue Pierre-Mendès-France, est l'établissement dépositaire des FCPE composant le portefeuille.

Natixis Interépargne, dont le siège social est à Paris (13e), 30, avenue Pierre-Mendès-France, est le teneur du compte conservateur de parts des FCPE.

Affectation et gestion des sommes

Article 8

En vigueur non étendu

La totalité des sommes versées dans le plan sont investies, selon le choix individuel de chaque épargnant, en parts ou dix millièmes de part des FCPE suivants labellisés par le comité intersyndical de l'épargne salariale.

- « FRUCTI ISR Sécurité », et/ou ;
- « FRUCTI ISR Rendement solidaire », et/ou ;
- « FRUCTI ISR Equilibre », et/ou ;
- « FRUCTI ISR Croissance ».

L'orientation de la gestion et la composition du portefeuille de chacun des FCPE sont précisées à l'article « Orientation de la gestion » de son règlement.

Pendant ou à l'issue de la période d'indisponibilité, l'épargnant peut modifier l'affectation de tout ou partie de ses avoirs entre les FCPE précités.

La modification du choix de placement est effectuée en liquidités et est sans incidence sur la durée d'indisponibilité restant éventuellement à courir.

Délai d'emploi des fonds

Article 9

En vigueur non étendu

Le dépositaire s'engage à employer les sommes versées dans un délai maximum de 15 jours à compter de leur versement.

Indisponibilité. - Disponibilité anticipée

Article 10

En vigueur non étendu

Les sommes correspondant aux parts et fractions de parts des FCPE acquises pour le compte de l'épargnant sont exigibles ou négociables à l'expiration d'un délai de 5 ans, à compter du dernier jour du sixième mois de l'année d'acquisition de ces parts.

Au-delà de ce délai, l'épargnant peut conserver les sommes et les valeurs inscrites à son compte ou obtenir délivrance de tout ou partie de ses avoirs.

Les droits constitués au profit des épargnants peuvent, sur leur demande, être exceptionnellement liquidés du fait de la survenance de l'un des événements suivants :

- mariage de l'intéressé ou conclusion d'un pacte civil de solidarité par l'intéressé ;
- naissance ou arrivée au foyer d'un enfant en vue de son adoption dès lors que le foyer compte déjà au moins deux enfants à sa charge ;
- divorce, séparation ou dissolution d'un pacte civil de solidarité lorsqu'ils sont assortis d'un jugement prévoyant la résidence habituelle unique ou partagée d'au moins un enfant au domicile de l'intéressé ;
- invalidité de l'épargnant, de ses enfants, de son conjoint ou de la personne qui lui est liée par un pacte civil de solidarité. Cette invalidité s'apprécie au sens des 2° et 3° de l'article L. 341-4 du code de la sécurité sociale ou doit être reconnue par décision de la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées, à condition que le taux d'incapacité atteigne au moins 80 % et que l'intéressé n'exerce aucune activité professionnelle ;
- décès de l'épargnant, de son conjoint ou de la personne liée à l'épargnant par un pacte civil de solidarité ;
- cessation du contrat de travail ;
- affectation des sommes épargnées à la création ou à la reprise, par l'épargnant, ses enfants, son conjoint ou la personne liée au bénéficiaire par un pacte civil de solidarité, d'une entreprise industrielle, commerciale, artisanale ou agricole, soit à titre individuel, soit sous la forme d'une société, à condition d'en exercer effectivement le contrôle au sens de l'article R. 5141-2 du code du travail, à l'installation en vue de l'exercice d'une autre profession non salariée ou à

l'acquisition de parts sociales d'une société coopérative de production ;

- affectation des sommes épargnées à l'acquisition ou l'agrandissement de la résidence principale emportant création de surface habitable nouvelle telle que définie à l'article R. 111-2 du code de la construction et de l'habitation, sous réserve de l'existence d'un permis de construire ou d'une déclaration préalable de travaux, ou à la remise en état de la résidence principale endommagée à la suite d'une catastrophe naturelle reconnue par arrêté ministériel ;

- situation de surendettement de l'épargnant définie à l'article L. 331-2 du code de la consommation, sur demande adressée à l'organisme gestionnaire des fonds ou à l'employeur soit par le président de la commission de surendettement des particuliers, soit par le juge lorsque le déblocage des droits paraît nécessaire à l'apurement du passif de l'intéressé.

Il en sera de même pour tout autre cas fixé ultérieurement par la réglementation.

La demande doit être présentée dans un délai de 6 mois à compter de la survenance du fait générateur.

Toutefois, la demande peut intervenir à tout moment en cas de cessation du contrat de travail, de décès du conjoint ou de la personne liée à l'épargnant par un pacte civil de solidarité, invalidité et surendettement.

La levée de l'indisponibilité intervient sous forme d'un versement unique qui porte, au choix de l'épargnant, sur tout ou partie des droits susceptibles d'être débloqués.

Lorsque l'épargnant demande la délivrance de tout ou partie de ses avoirs, la plus-value constituée par la différence entre le montant de ce rachat et le montant des sommes correspondantes initialement versées dans le plan est soumise à la CSG et à la CRDS au titre des revenus du capital, ainsi qu'au prélèvement social effectué dans le cadre de la réglementation en vigueur à la date de délivrance des avoirs.

En cas de décès de l'épargnant, ses ayants droit doivent demander la liquidation de ses avoirs dans un délai de 6 mois suivant le décès. Au-delà, les plus-values constatées lors de la liquidation cessent de bénéficier de l'exonération d'impôt sur le revenu prévu au III de l'article 150.0 A du code général des impôts.

Revenus

Article 11

En vigueur non étendu

Les revenus des portefeuilles constitués en application du présent accord sont obligatoirement réemployés dans le plan.

Tous les actes et formalités nécessaires à ce réemploi seront accomplis par le dépositaire, qui se chargera notamment de demander à l'administration fiscale le versement des sommes correspondant aux avoirs fiscaux et crédit d'impôt attachés aux revenus réemployés.

Les sommes provenant de cette restitution seront elles-mêmes réemployées.

Information des salariés

Article 12

En vigueur non étendu

Le personnel de chaque organisme employeur est informé du présent accord par voie d'affichage et par une note d'information individuelle.

Toute modification du présent accord fera l'objet d'un avenant, communiqué sans délai à l'ensemble du personnel selon les mêmes modalités.

L'établissement chargé pour le compte des organismes employeurs adhérents de la tenue du registre des comptes administratifs ouverts au nom de chaque épargnant retrace les sommes affectées au plan.

Ce registre comporte pour chaque épargnant la ventilation des investissements réalisés, le relevé des actions ou des parts appartenant à chaque épargnant et les délais d'indisponibilité restant à courir.

Une copie du relevé est adressée au moins une fois par an aux intéressés avec l'indication de l'état de leur compte.

Après chaque opération, l'épargnant reçoit à son domicile un relevé d'opérations.

Pour ce faire chaque épargnant s'engage à informer de ses changements d'adresse l'organisme employeur et l'organisme gestionnaire du plan.

S'il ne peut être atteint à la dernière adresse indiquée par lui, la conservation des parts de la FCPE continue d'être assurée par l'organisme qui en est chargé auprès duquel l'intéressé peut les réclamer jusqu'à l'expiration de la prescription prévue à l'article 2224 du code civil (5 ans à la date de signature du présent accord). A l'expiration de ce délai de prescription, l'organisme gestionnaire procède à la liquidation des parts non réclamées et verse le montant ainsi obtenu au fonds de réserve pour les retraites.

Conseil de surveillance. - Règlements des FCPE

Article 13

En vigueur non étendu

Les droits et les obligations des épargnants de la société de gestion et du dépositaire sont fixés par le règlement de chacun des FCPE.

Ce règlement institue un conseil de surveillance, conformément à l'article L. 214-39 du code monétaire et financier. Il est chargé notamment de l'examen de la gestion financière, administrative et comptable du FCPE. Il se réunit au moins une fois par an pour l'examen du rapport annuel de gestion. Il décide des fusions, scissions ou liquidations et peut agir en justice pour défendre ou faire valoir les droits ou intérêts des porteurs.

Les membres du conseil de surveillance sont désignés par les signataires de l'accord, pour chacun des fonds communs de placement tels que définis à l'article 8 supra, à raison de deux membres salariés porteurs de parts représentant les porteurs de parts salariés et anciens salariés des organismes du régime général définis à l'article 1er du présent accord, désignés par les organisations syndicales nationales représentatives, et d'un membre représentant l'UCANSS désigné par le comité exécutif de l'UCANSS.

Entrée en vigueur et durée du plan

Article 14

En vigueur non étendu

Le présent accord est institué pour une durée permettant le versement de l'intéressement des exercices 2014, 2015 et 2016.

Il entre en application sous réserve de l'agrément ministériel prévu par le code de la sécurité sociale.

En conséquence, il ne pourra pas être dénoncé et cessera de produire effet de plein droit à l'arrivée de son terme, sauf nouvel accord pour le reconduire.

En tout état de cause, la liquidation définitive du plan ne pourra intervenir qu'à l'expiration du délai d'indisponibilité visé dans le présent accord, pour l'ensemble des épargnants.

L'épargne ainsi constituée continuera d'être gérée dans les conditions prévues par le présent accord.

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

Toute modification sera portée à la connaissance du personnel de l'organisme employeur, l'UCANSS s'engageant à en informer sans délai par courrier Natixis Interépargne.

Les modifications de fiscalité ou l'assujettissement aux cotisations de sécurité sociale des sommes apportées ou gérées au sein du plan s'opèrent de plein droit à la date d'application prévue réglementairement sans qu'il y ait obligation de le constater par avenant.

Formalités de dépôt de l'accord

Article 15

En vigueur non étendu

Le présent accord fait l'objet d'un dépôt dans les conditions posées par le code du travail.

Dispositions diverses

Article 16

En vigueur non étendu

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

Accord du 8 juillet 2014 relatif à la durée du travail

Signataires	
Organisations patronales	UCANSS.
Organisations de salariés	CFE-CGC ; PSE CFTC ; PSTE CFDT.

Préambule

En vigueur non étendu

Conformément aux dispositions de la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi, les parties signataires conviennent de la nécessité d'organiser un régime dérogatoire dans les conditions posées ci-après.

Il a pour unique objet de répondre à la nécessité, pour certains types de services ou d'établissements visés à l'article 1er du présent accord, de recruter, du fait de la nature de leurs activités, des salariés à temps partiel pour une durée inférieure à 24 heures par semaine.

Les parties signataires précisent que toute autre situation de travail à temps partiel sur une durée inférieure à la durée légale du travail ne peut procéder que de demandes émanant de salariés souhaitant mieux concilier leur vie privée et leur vie professionnelle.

Ces demandes n'entrent donc pas dans le champ du présent accord et restent régies par l'accord du 20 juillet 1976 relatif au travail à temps réduit dans les organismes de sécurité sociale.

Les parties signataires entendent se doter d'un ensemble de dispositions permettant :

- de tendre vers la réduction progressive du nombre de contrats de travail conclus à temps partiel dans le cadre de la dérogation, en recherchant toute solution permettant d'augmenter la durée du travail des salariés concernés et en instaurant une priorité de recrutement sur des contrats prévoyant un volume d'heures de travail plus important ;

- de renforcer les garanties dont disposent ces salariés, notamment en matière d'organisation des horaires, d'accès à la formation, de prise en compte des compléments d'heures et heures complémentaires.

C'est dans ces perspectives qu'ont été arrêtées les dispositions qui suivent.

Recrutement à temps partiel pour une durée inférieure à 24 heures

Article 1er

En vigueur non étendu

Compte tenu de la nature des activités des services ou établissements concernés et des contraintes organisationnelles qui leur sont propres, un recrutement direct à temps partiel, y compris pour une durée inférieure à 24 heures, ne peut intervenir que dans les seules structures visées ci-dessous :

- établissements gérés par les UGECAM ;
- centres d'examen de santé ;
- centres de vaccination ;
- centres de soins ;
- crèches ;
- centres de vacances ;
- centres sociaux gérés par les CAF ;
- unions immobilières d'organismes de sécurité sociale.

Hormis les situations visées ci-dessus, les recrutements s'effectuent sur la base de la durée légale du travail.

Augmentation temporaire de la durée de travail du salarié à temps partiel

Article 2

En vigueur non étendu

2.1. Augmentation de la durée du travail par le recours à un complément d'heures dans le cadre d'un avenant au contrat de travail

Le salarié recruté à temps partiel, tout comme l'employeur, peut être intéressé par une augmentation temporaire de la durée contractuelle de travail.

Pour ce faire, un avenant au contrat de travail doit être conclu au moins 15 jours avant sa date d'effet.

Cet avenant indique la durée pendant laquelle il s'applique, le nombre d'heures concernées ainsi que, le cas échéant, la nouvelle répartition des heures.

La durée de l'avenant est au maximum de 6 mois.

L'avenant peut être renouvelé par accord exprès des parties.

A l'exception des avenants conclus dans le cadre du suivi d'une formation professionnelle, l'augmentation temporaire de la durée du travail est proposée prioritairement aux salariés possédant la qualification requise et souhaitant augmenter leur durée de travail.

Le refus du salarié de conclure un tel avenant ne constitue pas une faute et ne peut, dès lors, entraîner une quelconque sanction disciplinaire.

2.1.1. Nombre d'avenants pouvant être conclus par un même salarié

Le nombre d'avenants pouvant être proposés par l'employeur au salarié au cours d'une même année est limité à trois.

Afin de permettre au salarié de suivre une formation au-delà des horaires de travail prévus par son contrat, un quatrième et un cinquième avenant peuvent être conclus quand la limite fixée à l'alinéa précédent a été atteinte.

2.1.2. Rémunération des heures effectuées dans le cadre de l'avenant

Les heures de travail effectuées dans le cadre de l'avenant sont rémunérées au taux horaire correspondant au salaire du salarié.

Les heures complémentaires effectuées au-delà de la durée du travail fixée dans l'avenant sont majorées de 25 % dès la première heure.

2.2. Augmentation de la durée du travail par le recours à des heures complémentaires

Chacune des heures complémentaires accomplies dans la limite du dixième de la durée contractuelle de travail donne lieu à une majoration de salaire de 10 %.

Il est possible d'accomplir des heures complémentaires au-delà du dixième sans pouvoir dépasser le tiers de la durée contractuelle de travail du salarié. Dans ce cas, les heures effectuées entre le dixième et le tiers de cette durée sont majorées à hauteur de 25 %.

Garanties accordées au salarié

Article 3

En vigueur non étendu

3.1. Régularité des horaires de travail

La régularité des horaires contribuant à une meilleure conciliation entre la vie personnelle et la vie professionnelle et participant à une meilleure prévention des risques professionnels, le salarié à temps partiel bénéficie d'horaires de travail réguliers.

Cette disposition ne fait pas obstacle à ce que le salarié bénéficie du régime de l'horaire variable en vigueur dans l'organisme.

Les œuvres, établissements et services visés à l'article 1er regroupent les horaires de travail sur des journées complètes ou sur des demi-journées dont la durée ne peut être inférieure à 2 heures.

L'organisation du travail ainsi retenue ne peut, en tout état de cause, comporter plus d'une interruption d'activité par journée. La durée de cette période d'interruption ne peut être supérieure à 2 heures.

Le salarié qui cumule plusieurs emplois peut s'opposer à une proposition de modification de la répartition de ses horaires de travail ou à l'accomplissement d'heures complémentaires dès lors que cette demande n'est pas compatible avec l'exercice de son (ou de ses) autre(s) activité(s) professionnelle(s).

3.2. Priorité pour occuper un emploi à temps plein dans le régime général

Le salarié recruté à temps partiel bénéficie d'une priorité absolue pour occuper un emploi à temps complet, ou à temps partiel dont l'horaire de travail est plus important, ressortissant de sa catégorie professionnelle, ou un emploi équivalent, dès lors qu'il dispose des compétences nécessaires.

Afin de permettre l'exercice de ce droit, l'employeur porte à la connaissance des salariés de l'organisme les emplois disponibles correspondants. A défaut de candidature interne à l'organisme, la vacance de poste est diffusée au sein du régime général, avant d'être éventuellement ouverte à des candidatures externes à la branche professionnelle.

Le salarié qui postule à un emploi à temps complet, ou à temps partiel dont l'horaire de travail est plus important, ne ressortissant pas de sa catégorie professionnelle ou n'étant pas équivalent à celui qu'il occupe bénéficie automatiquement d'un entretien de recrutement.

Afin de permettre ces mobilités fonctionnelles, les partenaires sociaux examineront les moyens pouvant être mis en œuvre afin de faciliter ces démarches, dans le cadre de la négociation à venir sur la formation professionnelle.

Les dispositions des premier et troisième alinéas du présent article s'appliquent à l'organisme employeur mais également aux autres organismes du régime général de sécurité sociale.

3.3. Aide à la recherche d'un complément d'heures

Afin d'aider les salariés recrutés à temps partiel qui souhaitent augmenter leur durée de travail, les organismes développent des partenariats avec les structures n'appartenant pas au régime général, implantées dans leur circonscription, qui recrutent dans des activités similaires à celles exercées par ces salariés. Ces partenariats visent à permettre aux organismes une diffusion dans leurs services des vacances de postes émanant de ces structures.

Application des dispositions conventionnelles

Article 4

En vigueur non étendu

Durant leurs périodes d'activité à temps partiel, les agents bénéficient de l'ensemble des dispositions de la convention collective et de ses avenants, étant précisé que la situation de travail à temps partiel ne peut ouvrir des droits supérieurs à celle du travail à temps plein, sauf disposition conventionnelle expresse.

Evolution professionnelle du salarié

Article 5

En vigueur non étendu

L'agent exerçant des fonctions à temps partiel concourt à l'attribution des points d'expérience professionnelle, des points de compétences et au parcours professionnel dans les mêmes conditions que s'il travaillait à temps complet. Toutefois, les périodes visées aux articles 35,36 et 37 de la convention collective doivent être majorées à due concurrence de la réduction du temps de travail.

Bilan du travail à temps partiel au plan local

Article 6

En vigueur non étendu

Conformément aux dispositions légales, un bilan du travail à temps partiel est communiqué, une fois par an, au comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel.

Ce bilan porte notamment sur :

- le nombre de salariés recrutés selon un horaire de travail inférieur à 24 heures par semaine, leur sexe et leur qualification ;
- les horaires de travail à temps partiel pratiqués par ces salariés ;
- le nombre d'heures complémentaires qu'ils ont accompli ;
- le nombre moyen d'avenants conclus par salarié dans le cadre de l'article 2.1 du présent accord et leur durée ;
- l'évolution de la rémunération des salariés concernés.

Bilan national du travail à temps partiel

Article 7

En vigueur non étendu

Au niveau national, une évaluation de l'application de l'accord est réalisée entre les partenaires sociaux.

Dans ce cadre, un premier bilan interviendra après 1 an d'application de l'accord.

Dispositions diverses

Article 8

En vigueur non étendu

Le présent accord 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 conclu pour une durée déterminée de 2 ans à compter de sa date d'agrément.

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

Un exemplaire du présent accord est remis à chaque salarié relevant de son champ d'application.

Annexe

En vigueur non étendu

Avenant type prévoyant une augmentation temporaire de la durée de travail

Entre l'organisme , représenté par

et

M. demeurant à ,

Durée et répartition du temps de travail

Article 1er

En vigueur non étendu

Le présent avenant porte, à titre temporaire, la durée hebdomadaire (ou mensuelle) de travail de M. à heures.

Cette durée sera répartie de la façon suivante :

- heures le lundi ;
- heures le mardi ;
- heures le mercredi ;
- heures le jeudi ;
- heures le vendredi.

Durée du présent avenant

Article 2

En vigueur non étendu

Le présent avenant est conclu pour une durée déterminée du au, date à laquelle il cessera de produire ses effets.

Fait en deux exemplaires originaux à , le

(Signatures précédées de la mention manuscrite « lu et approuvé ».)

Avenant du 30 septembre 2014 au protocole d'accord du 1er février 2008 relatif à l'exercice du droit syndical

Signataires	
Organisations patronales	L'UCANSS,
Organisations de salariés	La CFE-CGC ; La PSTE CFDT ; Le SNADEOS CFTC ; Le SNFOCOS CGT-FO,

Modifiant l'article 1er du protocole d'accord du 1er février 2008

Article 1er

En vigueur non étendu

L'Article 1er du protocole d'accord du 1er février 2008 est ainsi rédigé :

« Les dispositions du titre Ier du présent accord s'appliquent aux organisations syndicales signataires des conventions collectives nationales de travail du 8 février 1957, du 25 juin 1968 et du 4 avril 2006, appelées à la négociation des accords collectifs nationaux de travail. »

Modifiant l'article 3.1 du protocole d'accord du 1er février 2008

Article 2

En vigueur non étendu

Les deuxième et troisième tirets de l'article 3.1 du protocole d'accord du 1er février 2008 sont ainsi rédigés :

« - permettre la participation aux travaux des différentes instances paritaires mises en place au niveau national (organisme paritaire collecteur agréé désigné pour la branche, commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle, instance nationale de concertation, commissions paritaires nationales d'interprétation...) ;

- permettre la participation aux travaux des organismes créés dans le cadre de la sécurité sociale par les organisations syndicales nationales (AREPOS, Amallia, UNGSLOS...). »

Modifiant l'article 3.21 du protocole d'accord du 1er février 2008

Article 3

En vigueur non étendu

L'Article 3.21 du protocole d'accord du 1er février 2008 est ainsi rédigé :

« Les organisations syndicales représentatives au plan national visées au 1 du présent titre peuvent désigner, au plan national, des salariés détachés à temps plein ou à mi-temps pour l'exercice de leur mandat, dans la limite de 6 équivalents temps plein par confédération.

Les organisations syndicales affiliées à une même confédération conviennent entre elles de la répartition de ces moyens, sans que cela puisse avoir pour conséquence de majorer par confédération le nombre de salariés visés par ces dispositions. »

Modifiant l'article 3.22 du protocole d'accord du 1er février 2008

Article 4

En vigueur non étendu

Le quatrième alinéa de l'article 3.22 du protocole d'accord du 1er février 2008 est ainsi rédigé :

« Toutefois, les organisations syndicales ont la possibilité, dans la limite de 8 équivalents temps plein par an et par confédération, d'en faire bénéficier des salariés qui ne répondraient pas à cette condition. Pour l'application de cette disposition, un équivalent temps plein est réputé correspondre à 459 demi-journées, qui sont attribuées aux organisations syndicales sous forme de chéquiers. »

Le sixième alinéa de l'article 3.22 du protocole d'accord du 1er février 2008 est ainsi rédigé :

« Dans le cadre de ce volume, les organisations syndicales se voient attribuer un temps de délégation minimum au titre de l'exercice de leurs activités au plan national, qui correspond à 20 équivalents temps plein par confédération. »

Modifiant l'article 4.1 du protocole d'accord du 1er février 2008

Article 5

En vigueur non étendu

Le cinquième alinéa de l'article 4.1 du protocole d'accord du 1er février 2008 est ainsi rédigé :

« Les frais de déplacement engagés à l'occasion de la participation à une réunion d'une instance prévue par la convention collective, ou lors d'une négociation nationale, ainsi que de toute réunion à l'initiative de l'UCANSS, sont pris en charge par l'Ucanss sur la base des tarifs conventionnels, dans la limite de huit participants par confédération syndicale. Pour tenir compte de situations particulières, un dépassement exceptionnel peut être accordé sur décision du directeur de l'UCANSS. »

Le dernier alinéa de l'article 4.1 du protocole d'accord du 1er février 2008 est ainsi rédigé :

« Les frais de déplacement engagés pour la préparation de ces réunions font l'objet d'un remboursement par l'UCANSS, dans la limite de 60 déplacements par an par confédération syndicale, sur la base des tarifs conventionnels. »

Modifiant l'article 4.2 du protocole d'accord du 1er février 2008

Article 6

En vigueur non étendu

Le premier alinéa de l'article 4.2 du protocole d'accord du 1er février 2008 est ainsi rédigé :

« Afin de permettre la mise en place du dispositif et son suivi, la liste des bénéficiaires ainsi que le temps de délégation correspondant sont communiqués par les organisations syndicales à l'UCANSS ainsi qu'aux directions des organismes pour ce qui les concerne. »

Le deuxième alinéa est abrogé.

Modifiant l'article 8.22 du protocole d'accord du 1er février 2008

Article 7

En vigueur non étendu

Le premier alinéa de l'article 8.22 du protocole d'accord du 1er février 2008 est ainsi rédigé :

« Des autorisations d'absences rémunérées de courte durée sont accordées pour permettre le fonctionnement des instances statutaires des organismes créés dans le cadre de la sécurité sociale par les organisations syndicales nationales (AREPOS, Amallia, UNGSLOS...). »

Modifiant l'article 16 du protocole d'accord du 1er février 2008

Article 8

En vigueur non étendu

Le premier alinéa du point 3 « Mandats spécifiques » de l'article 16 du protocole d'accord du 1er février 2008 est ainsi rédigé :

« Des autorisations d'absences rémunérées de courte durée sont accordées pour permettre le fonctionnement des instances statutaires des organismes créés dans le cadre de la sécurité sociale par les organisations syndicales nationales (AREPOS, Amallia, UNGSLOS...). »

Modifiant l'annexe relative au principe d'évolution salariale des salariés mandatés du protocole d'accord du 1er février 2008

Article 9

En vigueur non étendu

Le premier alinéa du point 1 « Eléments de salaire concernés » de l'annexe du protocole d'accord du 1er février 2008 est ainsi rédigé :

« Pour apprécier l'évolution de la rémunération annuelle, il est tenu compte des éléments de salaire liés à la compétence (points de compétences, d'évolution salariale et de contribution professionnelle) et à la performance (prime de résultat, part variable...). »

Le premier alinéa du point 3 « Modalités de calcul » de l'annexe du protocole d'accord du 1er février 2008 est ainsi rédigé :

« La mise en œuvre de la garantie d'évolution salariale peut prendre la forme de l'attribution de points de compétences, d'évolution salariale ou de contribution professionnelle, et/ou d'un montant de prime de résultat ou de part variable. »

Le premier alinéa du point 3.1 « Attribution de points de compétences ou d'évolution salariale » de l'annexe du protocole d'accord du 1er février 2008 devient le point 3.1 « Attribution de points de compétences, d'évolution salariale ou de contribution professionnelle ».

Le premier alinéa du point 3.1 de l'annexe du protocole d'accord du 1er février 2008 est ainsi rédigé :

« La moyenne des évolutions de l'ensemble du personnel est calculée comme suit :

- nombre de points de compétences, d'évolution salariale ou de contribution professionnelle attribués à la catégorie dont relève le mandaté ;

- ensemble des autres membres du personnel de la catégorie, y compris les salariés n'ayant pas bénéficié de points. »

Avenant du 28 octobre 2014 relatif aux statuts de l'institution de prévoyance

Signataires	
Organisations patronales	L'UCANSS,
Organisations de salariés	La CFE-CGC ; La PSTE CFDT ; La FEC FO ; La FNPOS CGT ; La PSE CFTC ; Le SNFOCOS CGT-FO,

Modification de l'article 1er

Article 1er

En vigueur non étendu

Le troisième alinéa de l'article 1er des statuts de l'institution de prévoyance est ainsi rédigé :

« Elle est soumise au contrôle de l'autorité de contrôle prudentiel et de résolution. »

Modification de l'article 3

Article 2

En vigueur non étendu

L'article 3 des statuts de l'institution de prévoyance est renommé « Durée. - Exercice social ».

Modification de l'article 7

Article 3

En vigueur non étendu

A la fin de l'article 7 des statuts de l'institution de prévoyance sont insérés les deux alinéas suivants :

« Les fédérations syndicales nationales et le conseil d'orientation de l'UCANSS doivent veiller à désigner les administrateurs de façon à tendre vers une représentation équilibrée des hommes et des femmes.

Les suppléants ne siègent qu'en l'absence des titulaires. Lors de chaque réunion, leur nombre ne doit pas être supérieur aux 2/3 de celui des titulaires (arrondi au nombre entier supérieur). »

Modification de l'article 9

Article 4

En vigueur non étendu

Le premier alinéa de l'article 9.2 « Exercice du mandat » est ainsi rédigé :

« La durée du mandat des administrateurs est de 4 ans. »

Le deuxième alinéa de l'article 9.3 « Conditions pour être administrateur » est ainsi rédigé :

« Un administrateur ne peut exercer plus de trois mandats de même niveau dans une institution de prévoyance en même temps. »

A la fin de l'article 9 des statuts de l'institution de prévoyance, sont insérées les dispositions suivantes.

« 9.5. Limite d'âge

A la date de leur désignation, les administrateurs doivent être âgés de moins de 70 ans et, pour le collège salariés, être en activité.

En cours de mandat, le nombre d'administrateurs ayant dépassé la limite d'âge de 70 ans ne pourra être supérieur, dans chacun des deux collèges, au tiers des administrateurs en fonction.

Si ce quota venait à être dépassé, l'administrateur le plus âgé du collège concerné est réputé démissionnaire d'office.

9.6. Formation et information

L'institution met à la disposition de tout nouvel administrateur une formation initiale.

L'institution assure une formation technique et juridique continue pour chacun des administrateurs ainsi qu'une information régulière sur l'institution et son environnement économique et social. »

Modification de l'article 10

Article 5

En vigueur non étendu

Le quatrième alinéa de l'article 10 des statuts de l'institution de prévoyance est abrogé et remplacé par les dispositions suivantes :

« Les votes ont lieu à main levée.

Les administrateurs doivent motiver leur absence aux réunions du conseil d'administration. Ils peuvent donner procuration à un autre administrateur.

Trois absences non justifiées dans l'année civile entraînent la perte du mandat et le remplacement de l'administrateur par l'organisation qui l'a désigné.

Les règles de confidentialité et de secret des délibérations des administrateurs s'exercent à l'égard de toute personne ou organisme autre que l'organisation ou l'organisme dont ils détiennent leur mandat. »

Modification de l'article 11

Article 6

En vigueur non étendu

Le deuxième alinéa de l'article 11 est ainsi rédigé :

« En cas d'empêchement du président, le vice-président préside le conseil d'administration. Le procès-verbal est alors revêtu de la signature de ce dernier et de celle d'un administrateur appartenant à l'autre collège. »

Modification de l'article 12

Article 7

En vigueur non étendu

A la fin de l'article 12 des statuts de l'institution de prévoyance sont insérées les dispositions suivantes :

« 12.5. Prise de parole publique des président et vice-président

Les modalités de prise de parole publique des président et vice-président doivent respecter le principe du paritarisme lorsqu'ils s'expriment au nom du conseil d'administration. »

Modification de l'article 14

Article 8

En vigueur non étendu

Au deuxième alinéa de l'article 14 des statuts de l'institution de prévoyance, après le mot : « budget », les termes : « de gestion administrative et de fonctionnement » sont supprimés.

Le septième alinéa de ce même article, relatif à la limite d'âge, est ainsi rédigé :

« La limite d'âge du directeur général est fixée conformément à l'article R. 931-3-20 du code de la sécurité sociale. »

Modification de l'article 17

Article 9

En vigueur non étendu

L'article 17.1 « Commission paritaire ordinaire » est ainsi rédigé :

« Après lecture du rapport de gestion, le conseil d'administration présente à la commission paritaire les comptes annuels de l'institution. Les commissaires aux comptes relatent dans leur rapport l'accomplissement de leur mission.

La commission paritaire :

- délibère et statue sur toutes les questions relatives aux comptes de l'exercice écoulé ;
- approuve toutes les conventions visées à l'article R. 931-3-24 du code de la sécurité sociale et statue sur le rapport spécial des commissaires aux comptes ;
- peut couvrir par un vote la nullité des conventions dites « réglementées » conclues sans autorisation préalable du conseil d'administration, sur rapport spécial des commissaires aux comptes exposant les circonstances en raison desquelles la procédure d'autorisation n'a pas été suivie ;
- ratifie la décision du conseil d'administration de déplacer le siège social dans le même département ou dans un département limitrophe et décide de son déplacement au-delà de ces limites géographiques ;
- désigne pour six exercices, sur la liste agréée par la cour d'appel de Paris, un commissaire aux comptes titulaire et un commissaire aux comptes suppléant ;
- définit les modalités de remboursement des frais de déplacement et de séjour exposés par les administrateurs pour l'exercice de leur fonction.

Ces décisions prennent la forme de délibérations adoptées par accord obtenu à la majorité des voix des membres présents de chaque collège. »

Modification de l'article 18

Article 10

En vigueur non étendu

L'article 18 des statuts de l'institution de prévoyance est ainsi rédigé :

« Les ressources de la CAPSSA comprennent :

- les cotisations, y compris les majorations de retard ;
- les produits financiers des placements ;
- les bonifications ou les participations reçues des éventuels organismes réassureurs ;

- toute somme que la CAPSSA peut légalement recevoir. »

Modification de l'article 21

Article 11

En vigueur non étendu

L'article 21 des statuts de l'institution de prévoyance est ainsi rédigé :

« Sous déduction du montant de la réserve affecté pour le fonds paritaire de garantie et du montant affecté pour le fonds social, l'excédent des ressources sur les charges constitue le fonds de réserve de la CAPSSA. »

Dispositions d'application

Article 12

En vigueur non étendu

Le présent avenant 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 entre en vigueur à sa date d'agrément.

Accord du 18 novembre 2014 relatif à la formation professionnelle pour l'année 2015

Signataires	
Organisations patronales	UCANSS.
Organisations de salariés	CFE-CGC ; FEC FO ; PSTE CFDT ; SNFOCOS ; PSE CFTC.

Préambule

En vigueur non étendu

La loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale a profondément modifié les règles de financement de la formation professionnelle.

Jusqu'au 31 décembre 2014, la part de financement mutualisé est égale à 1,15 % de la masse salariale brute des organismes du régime général.

Dans l'attente de l'aboutissement d'une négociation plus globale sur la formation professionnelle, les partenaires sociaux s'engagent à maintenir ce niveau de financement.

Par ailleurs, ils réaffirment l'importance de la prise en compte des enjeux de la formation professionnelle et rappellent leur attachement aux différents dispositifs pour y avoir accès.

A cet effet, les dispositions suivantes sont arrêtées.

Recours au contrat de professionnalisation et à la période de professionnalisation

Article 1er

En vigueur non étendu

Les parties signataires rappellent leur attachement au contrat de professionnalisation, dans le cadre de l'insertion professionnelle par l'alternance, et à la période de professionnalisation, dans le cadre de l'évolution professionnelle des salariés en poste.

Il est rappelé que ces dispositifs, en application des dispositions légales, permettent l'accès aux qualifications spécifiques reconnues dans le régime général, notamment les métiers de technicien, de gestionnaire, de la maîtrise des risques ou de contrôle des différentes branches de législation.

Formations éligibles au compte personnel de formation

Article 2

En vigueur non étendu

En application des dispositions de l'article L. 6323-16 du code du travail, la CPNEFP arrête la liste des formations éligibles au compte personnel de formation au sein du régime général de sécurité sociale.

Financement du fonds mutualisé au titre du plan de formation

Article 3

En vigueur non étendu

Le financement du plan national mutualisé est assuré par une contribution conventionnelle supplémentaire des organismes du régime général correspondant à 0,15 % de leur masse salariale brute.

Cette contribution conventionnelle est versée à l'OPCA désigné pour la branche professionnelle.

Elle s'ajoute à la contribution légale obligatoire due au titre de la formation professionnelle. Elle est mutualisée dans une section dédiée à cet effet au sein de l'OPCA désigné pour la branche et fait l'objet d'une comptabilité distincte.

La CPNEFP définit pour 2015 la liste des dispositifs institutionnels de formation et les priorités de financement sur les fonds mutualisés du plan de formation.

La CPNEFP peut définir plusieurs niveaux de priorité selon les dispositifs et affecter des taux de prise en charge correspondant à chacun de ces niveaux. La CPNEFP peut également décider d'affecter une enveloppe financière spécifique à chaque niveau de priorité.

Dispositions d'application

Article 4

En vigueur non étendu

Le présent accord est conclu à durée déterminée du 1er janvier au 31 décembre 2016, date à laquelle il cessera de produire ses effets.

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.

Il se substitue à toute disposition conventionnelle contraire qui pourrait exister par ailleurs.

Accord du 30 juin 2015 relatif à la participation des organismes de sécurité sociale aux titres-restaurant

Signataires	
Organisations patronales	L'UCANSS,

Signataires	
Organisations de salariés	Le SGPC CFE-CGC ; La FEC CGT-FO ; La PSTE CFTD ; Le SNFOCOS CGT-FO ; La FNPOS CGT ; La PSE CFTC,

Article 1er

En vigueur non étendu

Le présent accord fixe le montant de la part patronale à l'acquisition des titres-restaurant alloués aux salariés relevant des conventions collectives nationales de travail du 8 février 1957 du personnel des organismes de sécurité sociale, du 25 juin 1967 des agents de direction et des agents comptables des organismes de sécurité sociale et d'allocations familiales, et du 4 avril 2006 des praticiens-conseils du régime général de sécurité sociale.

Article 2

En vigueur non étendu

Le montant de la participation de l'employeur à l'acquisition de titres-restaurant est fixé à 5,36 €.

Article 3

En vigueur non étendu

Le présent accord est conclu à durée indéterminée.

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.

Il se substitue à toute disposition conventionnelle contraire qui pourrait exister par ailleurs.

Ses dispositions entrent en vigueur au premier jour du mois suivant son agrément.

Avenant du 1er décembre 2015 portant prorogation de l'accord du 18 novembre 2014 relatif à la formation professionnelle

Signataires	
Organisations patronales	L'UCANSS,
Organisations de salariés	La CFE-CGC ; La CFTD ; Le SNFOCOS CGT-FO ; La FEC CGT-FO ; La CFTC,

Prorogation pour l'année 2016 du protocole d'accord relatif à la formation professionnelle pour l'année 2015

Article 1er

En vigueur non étendu

Au premier alinéa de l'article 4 du protocole d'accord du 18 novembre 2014 relatif à la formation professionnelle pour l'année 2015, les mots « 31 décembre 2015 » sont remplacés par « 31 décembre 2016 ».

Dispositions diverses

Article 2

En vigueur non étendu

Le présent accord entre en application sous réserve de l'agrément ministériel 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 la sécurité sociale.

Protocole d'accord du 8 mars 2016 relatif au compte épargne-temps

Signataires	
Organisations patronales	L'UCANSS,
Organisations de salariés	La CFTD ; La CFTC ; La CFE-CGC,

En vigueur non étendu

Préambule

Le protocole d'accord du 1er mars 2004 constitue un cadre fondateur du compte épargne-temps au sein du régime général de sécurité sociale.

Le présent texte a pour objet l'assouplissement de l'alimentation et de l'utilisation des droits épargnés sous forme d'indemnisation d'un congé sans solde, d'origine légale ou conventionnelle, ou de réduction du temps de travail.

Il est applicable aux personnels des organismes du régime général de sécurité sociale et de leurs établissements, ainsi qu'aux salariés des agences régionales de santé relevant d'une des conventions collectives visées à l'article 1er.

Bénéficiaires

Article 1er

En vigueur non étendu

Tout salarié relevant des conventions collectives des 8 février 1957, 25 juin 1968 et 4 avril 2006 ayant un an d'ancienneté dans l'institution a la possibilité d'ouvrir un compte épargne-temps dans les conditions définies par le présent accord.

L'ancienneté est décomptée selon les modalités prévues par les dispositions légales et conventionnelles ainsi que les mesures afférentes à la mobilité interrégimes.

Ouverture du compte

Article 2

En vigueur non étendu

L'ouverture du compte épargne-temps prend effet au premier jour du mois civil suivant la date de la demande du salarié.

Alimentation du compte

Article 3

En vigueur non étendu

Le salarié est libre d'alimenter ou non son compte chaque année.

Les modalités d'alimentation du compte sont définies chaque année par le salarié.

Les modalités d'information de l'employeur et le délai de prévenance sont définis au plan local.

Une fois opérée, l'inscription au compte est définitive, à l'exception des situations visées à l'article 8.

Un relevé du compte est fourni, à chaque salarié concerné, une fois par an.

3.1. Eléments épargnables

Tout salarié peut alimenter son compte par les éléments suivants :

- le report de jours de congés payés principaux dans la limite de sept jours au total par an pour un salarié travaillant à temps plein ;
- tout ou partie des jours de congés supplémentaires conventionnels ;
- la journée prévue par le protocole d'accord du 3 avril 1978 ;
- tout ou partie des jours de repos, issus de la réduction collective de la durée du travail, utilisables à l'initiative du salarié ;
- tout ou partie des jours de repos des cadres au forfait ;
- tout ou partie des heures de repos compensateur équivalent acquis au titre des heures supplémentaires, tel que visé à l'article L. 3121-24 du code du travail. Seul peut être affecté au compte épargne-temps un nombre d'heures équivalent à des journées entières, ou des demi-journées.

La totalité des jours affectés au compte épargne-temps au titre des éléments ci-dessus, à l'exception des jours de congés supplémentaires et de la journée prévue par le protocole du 3 avril 1978, ne peut excéder 22 jours par an.

Pour les salariés à temps partiel, l'alimentation du compte s'opère sur la base du nombre de jours de congés transposé en fonction du nombre de jours travaillés dans la semaine.

3.2. Situation des salariés âgés de 57 ans et plus

Les salariés âgés de 57 ans et plus peuvent, dans le cadre d'un congé de fin de carrière, convertir en temps de repos tout ou moitié de l'allocation vacances, la gratification annuelle et l'indemnité de départ en retraite.

L'affectation au compte de ces éléments donne lieu à inscription au compte du nombre de jours ouvrés correspondant à la fraction de prime épargnée selon la règle de conversion suivante :

- la totalité de l'indemnité de départ en retraite correspond à 74 jours ouvrés, pour un horaire à temps plein ;
- la totalité d'une gratification annuelle complète correspond à 21 jours ouvrés, pour un horaire à temps plein ;
- la totalité des deux versements de l'allocation vacances d'un exercice correspond à 21 jours ouvrés pour un horaire à temps plein.

Pour les salariés à temps partiel, le nombre de jours affecté au compte est fonction de l'horaire de travail.

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

Utilisation du compte

Article 4

En vigueur non étendu

4.1. Conditions générales d'utilisation

4.1.1. Ouverture du droit à utilisation

La mobilisation partielle ou totale du CET est ouverte sous réserve de la capitalisation préalable d'au moins 21 jours.

4.1.2. Délai d'utilisation

Le nombre de jours épargnés ne peut, en tout état de cause, excéder 60 jours, exception faite des salariés qui, à la date d'entrée en vigueur du présent accord, auraient épargné un nombre de jours supérieur.

Quand ce plafond est atteint, l'intéressé dispose d'un délai d'une durée maximale de 10 ans pour utiliser la totalité des jours épargnés.

Dans le cas où le compte épargne-temps a pour objet l'indemnisation d'un congé de fin de carrière, les dispositions qui précèdent ne sont pas opposables au salarié.

4.2. Utilisation sous forme d'indemnisation d'un congé sans solde

Le compte épargne-temps permet l'indemnisation en tout ou partie d'un congé sans solde d'origine légale ou conventionnelle.

La demande doit être formulée dans le respect des dispositions légales et conventionnelles en vigueur relatives à chaque type de congé (formalisme de la demande, délai de prévenance, possibilité de report pour l'employeur de la date du congé...).

Dans ce cadre, sont créés deux congés sans solde supplémentaires :

4.2.1. Congé pour convenance personnelle

Un congé sans solde pour convenance personnelle, indemnisé par l'utilisation du compte épargne-temps, est ouvert au salarié qui en fait la demande.

La durée du congé pour convenance personnelle correspond au maximum au nombre de jours épargnés dans le compte épargne-temps.

Les règles applicables, relatives au délai de prévenance, à la réponse de l'employeur et à la possibilité de différer le départ en congé, sont celles du régime légal pour le congé sabbatique.

A l'issue du congé, le salarié est réintégré dans l'emploi ou dans un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

4.2.2. Congé de fin de carrière

Un congé sans solde de fin de carrière pour les salariés âgés de plus de 55 ans, pendant lequel le salarié perçoit exclusivement au titre de cette période une indemnisation correspondant aux droits qu'il a acquis dans le cadre du compte épargne-temps.

La durée du congé de fin de carrière correspond au nombre de jours épargnés dans le compte épargne-temps.

Dans ce cadre, la demande d'utilisation du compte vaut demande de départ à la retraite et emporte rupture du contrat de travail à effet du premier jour qui suit l'expiration du congé de fin de carrière.

La demande de congé de fin de carrière doit être formulée par écrit, et transmise à l'employeur au moins six mois avant la date de début du congé.

4.3. Utilisation sous forme de réduction du temps de travail

4.3.1. Utilisation sous condition d'âge

A partir de 3 ans avant l'âge légal de la retraite, le salarié peut, en accord avec son employeur, utiliser de façon fractionnée tout ou partie des jours épargnés sur son compte épargne-temps afin de bénéficier d'une réduction du nombre de jours travaillés sur la semaine.

Le niveau et les modalités de réduction du temps de travail sont définis localement entre l'employeur et le salarié.

La demande d'utilisation du compte épargne-temps dans les conditions ainsi posées doit être formulée par le salarié auprès de la direction de l'organisme 2 mois à l'avance.

4.3.2. Accompagnement d'un proche

En accord avec l'employeur, tout salarié qui aurait besoin de temps pour accompagner son enfant dont il a la charge, son/sa conjoint(e), son partenaire lié par un Pacs, son/sa concubin(e) partageant la vie commune au même domicile, ou un ascendant, atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensable une présence soutenue et/ou des soins contraignants, peut utiliser de façon fractionnée tout ou partie des jours épargnés sur son compte épargne-temps afin de bénéficier d'une réduction du nombre de jours travaillés sur la semaine.

Le niveau et les modalités de réduction du temps de travail sont définis localement entre l'employeur et le salarié.

La demande d'utilisation du compte épargne-temps dans les conditions ainsi posées doit être formulée par le salarié auprès de la direction de l'organisme 1 mois à l'avance sauf circonstances exceptionnelles.

Le salarié bénéficie de cette mesure quel que soit le nombre de jours épargnés sur son compte épargne-temps.

4.3.3. Accompagnement de la parentalité

Tout salarié qui assume la charge d'un enfant de moins de trois ans peut, en accord avec son employeur, utiliser de façon fractionnée tout ou partie des jours épargnés sur son compte épargne-temps afin de bénéficier d'une réduction du nombre de jours travaillés sur la semaine.

Le niveau et les modalités de réduction du temps de travail sont définis localement entre l'employeur et le salarié.

La demande d'utilisation du compte épargne-temps dans les conditions ainsi posées doit être formulée par le salarié auprès de la direction de l'organisme 3 mois à l'avance.

4.3.4. Suivi d'une formation

Tout salarié qui souhaite suivre une formation peut, en accord avec son employeur, demander à utiliser de façon fractionnée tout ou partie des jours épargnés sur son compte épargne-temps afin de bénéficier d'une réduction du nombre de jours travaillés sur la semaine, pour la durée de cette formation.

La demande d'utilisation du compte épargne-temps dans les conditions ainsi posées doit être formulée par le salarié auprès de la direction de l'organisme 3 mois à l'avance.

Situation du salarié pendant l'utilisation du compte

Article 5

En vigueur non étendu

Le contrat de travail est suspendu.

L'intéressé perçoit une indemnité, versée mensuellement. Elle a la nature d'un salaire, aux plans fiscal et social, et est assujettie en conséquence aux cotisations sociales légales et conventionnelles et à l'impôt sur le revenu.

L'indemnité versée est alors calculée sur la base du salaire brut de l'intéressé au moment du départ en congé (hors allocation vacances et gratification annuelle).

Elle correspond à la valeur en euros, au jour du départ, du nombre de jours épargnés.

Le calcul de l'indemnité est effectué en une fois à titre définitif. Son montant n'évolue pas ensuite en fonction de la valeur du point.

Pendant la durée d'indemnisation, l'allocation vacances et la gratification annuelle sont versées aux échéances prévues par les textes conventionnels, sans pénalisation du fait du congé.

Pour les salariés à temps partiel au moment de l'utilisation du compte, l'indemnité est calculée sur la base d'un temps plein, quel que soit l'horaire de travail de l'intéressé au moment où il a épargné.

Le salarié continue à bénéficier des couvertures de retraite complémentaire, de frais de santé et de prévoyance dans les mêmes conditions que s'il était en activité.

A l'issue du congé, sauf en cas de congé de fin de carrière, le salarié réintègre son organisme dans les conditions prévues par la loi ou la convention collective, selon la nature du congé pris.

Mutation

Article 6

En vigueur non étendu

En cas de mutation dans un autre organisme du régime général de sécurité sociale, les droits acquis et inscrits au compte sont transférés auprès du nouvel employeur, à la demande du salarié.

Clôture du compte

Article 7

En vigueur non étendu

En dehors des cas prévus à l'article 6, la rupture du contrat de travail emporte clôture du compte épargne-temps.

Dans la mesure du possible, le salarié doit solder tout ou partie des jours inscrits au compte épargne-temps avant son départ.

A défaut, il sera procédé au versement d'une indemnité compensatrice.

L'indemnité se calcule sur la base du salaire brut de l'intéressé au moment du départ, tel que visé à l'alinéa 3 de l'article 5.

Elle est versée lors de la rupture effective du contrat de travail.

Renonciation à l'utilisation du compte épargne-temps

Article 8

En vigueur non étendu

Tout salarié peut renoncer, à titre exceptionnel, à l'utilisation de son compte épargne-temps, notamment dans les cas suivants :

- diminution importante des ressources du ménage ;
- affection de longue durée ou invalidité du salarié ou d'un de ses proches au sens de l'article 4.3.2 du présent accord ;
- mutation ;
- déménagement ;
- mariage ou Pacs ;
- divorce ou rupture de Pacs ;
- naissance d'un enfant ;
- rachat de trimestres d'assurance retraite.

Dans cette hypothèse, il perçoit une indemnité, calculée conformément à l'article 7.

Entrée en vigueur

Article 9

En vigueur non étendu

Le présent accord entre en application sous réserve de l'agrément ministériel prévu par le code de la sécurité sociale, et ne vaut en aucun cas engagement unilatéral de l'employeur.

Il se substitue au protocole d'accord du 1er mars 2004.

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

Durée et modification

Article 10

En vigueur non étendu

Cet accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il pourra être révisé ou dénoncé dans les conditions prévues par le code du travail.

Les parties signataires conviennent de se rencontrer afin d'établir un bilan de l'application du dispositif et échanger sur les éventuelles adaptations du texte qui pourraient être envisagées à l'issue d'une période de cinq ans à compter de l'entrée en vigueur du présent accord.

Protocole d'accord du 21 juin 2017 relatif à la mise en place d'un plan d'épargne interentreprises

Signataires	
Organisations patronales	UCANSS
Organisations de salariés	CFDT CFTC

Préambule

En vigueur non étendu

Considérant l'intérêt d'accompagner l'accord d'intéressement du régime général en ouvrant la possibilité pour chaque salarié concerné de se constituer un portefeuille de valeurs mobilières et de bénéficier, ce faisant, des avantages fiscaux dont est assortie cette forme d'épargne collective, les parties signataires conviennent de mettre en place un plan d'épargne interentreprises dans le cadre juridique défini par le code du travail.

Le plan d'épargne interentreprises institué par le présent accord permet de recueillir auprès des salariés des organismes du régime général, les sommes issues de l'intéressement.

À ce titre, il permet la défiscalisation des sommes versées au titre de l'intéressement.

Ce système d'épargne est collectif et facultatif.

Natixis Interépargne est l'organisme gestionnaire du plan, chargé à ce titre par délégation de chaque organisme du régime général de la tenue de registre des comptes administratifs des épargnants.

Le choix de ce gestionnaire est réétudié tous les 5 ans.

Champ d'application professionnel et géographique

Article 1er

En vigueur non étendu

Conformément à l'article L. 3333-3 du code du travail, le plan d'épargne interentreprises concerne l'ensemble des organismes du régime général visés à l'article R. 111-1 du code de la sécurité sociale.

Son champ d'application est national.

Chaque organisme du régime général entrant dans le champ d'application ainsi défini est ci après dénommé « l'organisme employeur ».

Bénéficiaires du plan

Article 2

En vigueur non étendu

Peut adhérer au plan d'épargne interentreprises tout salarié relevant des conventions collectives nationales de travail du 8 février 1957 du personnel des organismes de sécurité sociale, du 25 juin 1967 des agents de direction et des agents comptables des organismes de sécurité sociale et d'allocations familiales, et du 4 avril 2006 des praticiens conseils du régime général de sécurité sociale, de chaque organisme employeur, comptant au moins 2 mois d'ancienneté au sein du régime général, à la date à laquelle il demande son adhésion au plan.

Les anciens salariés ayant quitté l'organisme employeur à la suite d'un départ à la retraite pourront continuer à effectuer des versements au plan à la condition d'avoir effectué au moins un versement audit plan avant la rupture du contrat de travail qui les liait à leur employeur, et de ne pas avoir demandé le déblocage de la totalité de leurs avoirs, lors de la cessation de leur contrat de travail.

En dehors de ce cas, aucun versement volontaire ne peut plus être effectué à compter de la date à laquelle l'épargnant aura cessé de faire partie du personnel du régime général.

La demande de l'épargnant est établie sur un formulaire mis à sa disposition par l'organisme employeur.

Alimentation du plan

Article 3

En vigueur non étendu

Le plan peut être alimenté par les versements ci-après :

- les versements effectués par l'organisme employeur, à la demande de ses salariés épargnants, de tout ou partie de leurs primes d'intéressement.

Les anciens salariés de l'organisme employeur ayant adhéré au plan avant leur départ, peuvent affecter tout ou partie de leur prime d'intéressement afférente à leur dernière période d'activité lorsque le versement de cette prime intervient après leur départ de l'organisme employeur. Ces sommes sont indisponibles pendant le délai mentionné à l'article 10 ci-après ;

et/ou

- les versements volontaires des épargnants.

Le montant total des versements tels que définis ci-dessus, effectués annuellement par chaque épargnant, ne peut excéder 1/4 de sa rémunération annuelle brute, s'il est salarié, ou de ses pensions annuelles brutes s'il est retraité.

Le plan peut également être alimenté par :

- le transfert de sommes détenues dans le cadre d'un plan d'épargne d'entreprise ou interentreprises d'un ancien employeur, dont le salarié n'a pas demandé la délivrance lors de la rupture de son contrat de travail. Ce transfert entraîne la clôture du plan précédent ;

et/ou

- le transfert de sommes provenant d'un autre plan d'épargne interentreprises de même durée minimum de placement, ainsi que les transferts des avoirs disponibles provenant d'un plan d'épargne retraite collectif.

Les transferts ne sont pas pris en compte dans le plafond de 25 % de la rémunération prévu à l'article L. 3332-10 du code du travail.

Modalités relatives aux versements des épargnants

Article 4

En vigueur non étendu

Le fait d'effectuer un versement dans le plan emporte acceptation du présent accord, ainsi que du règlement de chacun des fonds communs de placement d'entreprise (FCPE), composant le portefeuille.

Les sommes attribuées au titre de l'intéressement et versées dans le plan sont exonérées d'impôt sur le revenu dans la limite d'un montant égal à la moitié du plafond annuel moyen retenu pour le calcul des cotisations de sécurité sociale.

Pour ouvrir droit à l'exonération, les sommes attribuées au titre de l'intéressement doivent être versées dans le plan dans un délai maximum de 15 jours, à compter de la date à laquelle elles ont été perçues.

Épargnants ayant quitté le régime général

Article 5

En vigueur non étendu

En cas de départ de l'organisme employeur, l'épargnant au plan reçoit un état récapitulatif de l'ensemble des sommes épargnées ou transférées dans le cadre des dispositifs d'épargne salariale mis en place au sein de l'organisme employeur.

Lorsqu'un épargnant quitte définitivement l'organisme employeur, à l'exception des retraités, et que tous ses droits sont disponibles, ceux-ci doivent être au gré de l'intéressé :

- soit liquidés ;
- soit maintenus dans le plan, l'épargnant continuant alors à recevoir directement les relevés prévus à l'article 12 du présent accord ;
- soit transférés vers le plan d'épargne du nouvel employeur.

En cas de changement d'employeur, l'épargnant peut obtenir le transfert des sommes qu'il détient vers un autre plan dont il bénéficie au sein de la nouvelle entreprise qui l'emploie.

Il doit alors faire la demande auprès de l'organisme chargé de la gestion du ou des nouveaux plans et en informer Natixis Interépargne en précisant le nom et l'adresse de son nouvel employeur et de l'organisme chargé de la gestion du ou des nouveaux plans. Ce transfert entraîne la clôture du compte de l'épargnant au titre du présent plan.

Aide des organismes employeurs

Article 6

En vigueur non étendu

En application de l'article L. 3333-3 du code du travail, l'aide de l'organisme employeur consiste en la prise en charge :

- des frais de tenue de compte des épargnants et des frais de tenue des conseils de surveillance des FCPE composant le portefeuille ;
- de la commission de souscription sur les sommes versées mentionnée à l'article « Prix d'émission et de rachat » du règlement de chacun des FCPE proposés dans le plan.

Toutefois, les frais de tenue de compte individuels des épargnants qui ont quitté le régime général, y compris de ceux partis en retraite, cessent d'être à la charge de l'organisme employeur à l'expiration d'un délai de 1 an après la date de fin de la relation contractuelle avec l'organisme.

Dès lors que l'organisme employeur en a informé Natixis Interépargne, ces frais incombent aux épargnants concernés et sont perçus par prélèvement sur leurs avoirs.

Gestion et comptabilisation des versements

Article 7

En vigueur non étendu

Natixis Asset Management, dont le siège social est 21, quai d'Austerlitz, 75634 Paris Cedex 13, est l'organisme gestionnaire des FCPE.

CACEIS Bank France, dont le siège social est à Paris 13e, 1-3, place Valhubert, est l'établissement dépositaire des FCPE composant le portefeuille.

Natixis Interépargne, dont le siège social est à Paris 13e, 30, avenue Pierre-Mendès-France est le teneur du compte conservateur de parts des FCPE.

Affectation et gestion des sommes

Article 8

En vigueur non étendu

La totalité des sommes versées dans le plan sont investies, selon le choix individuel de chaque épargnant, en parts ou dix millièmes de part des FCPE suivants labellisés par le comité intersyndical de l'épargne salariale.

- « Impact ISR monétaire » ;

et/ou

- « Impact ISR rendement solidaire » ;

et/ou

- « Impact ISR équilibre » ;

et/ou

- « Impact ISR croissance ».

L'orientation de la gestion et la composition du portefeuille de chacun des FCPE sont précisées à l'article « Orientation de la gestion » de son règlement.

Pendant ou à l'issue de la période d'indisponibilité, l'épargnant peut modifier l'affectation de tout ou partie de ses avoirs entre les FCPE précités.

La modification du choix de placement est effectuée en liquidités et est sans incidence sur la durée d'indisponibilité restant éventuellement à courir.

En application des modalités d'affectation au PEI fixées par l'accord d'intéressement, à défaut de choix exprimé du bénéficiaire sur son choix de placement ou de versement de ses droits, les sommes concernées seront investies en parts du FCPE présentant le profil d'investissement le moins risqué (Impact ISR monétaire).

Délai d'emploi des fonds

Article 9

En vigueur non étendu

Le dépositaire s'engage à employer les sommes versées dans un délai maximum de 15 jours à compter de leur versement.

Indisponibilité. - Disponibilité anticipée

Article 10

En vigueur non étendu

Les sommes correspondant aux parts et fractions de parts des FCPE acquises pour le compte de l'épargnant sont exigibles ou négociables à l'expiration d'un délai de 5 ans, à compter du 1er juin de l'année d'acquisition de ces parts.

Au-delà de ce délai, l'épargnant peut conserver les sommes et les valeurs inscrites à son compte ou obtenir délivrance de tout ou partie de ses avoirs.

Les droits constitués au profit des épargnants peuvent, sur leur demande, être exceptionnellement liquidés du fait de la survenance de l'un des événements suivants :

- mariage de l'intéressé ou conclusion d'un pacte civil de solidarité par l'intéressé ;
- naissance ou arrivée au foyer d'un enfant en vue de son adoption dès lors que le foyer compte déjà au moins deux enfants à sa charge ;
- divorce, séparation ou dissolution d'un pacte civil de solidarité lorsqu'ils sont assortis d'un jugement prévoyant la résidence habituelle unique ou partagée d'au moins un enfant au domicile de l'intéressé ;
- invalidité de l'épargnant, de ses enfants, de son conjoint ou de la personne qui lui est liée par un pacte civil de solidarité. Cette invalidité s'apprécie au sens des 2^o et 3^o de l'article L. 341-4 du code de la sécurité sociale ou doit être reconnue par décision de la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées à condition que le taux d'incapacité atteigne au moins 80 % et que l'intéressé n'exerce aucune activité professionnelle ;
- décès de l'épargnant, de son conjoint ou de la personne liée à l'épargnant par un pacte civil de solidarité ;
- cessation du contrat de travail ;
- affectation des sommes épargnées à la création ou reprise, par l'épargnant, ses enfants, son conjoint ou la personne liée au bénéficiaire par un pacte civil de solidarité, d'une entreprise industrielle, commerciale, artisanale ou agricole, soit à titre individuel, soit sous la forme d'une société, à condition d'en exercer effectivement le contrôle au sens de l'article R. 5141-2 du code du travail, à l'installation en vue de l'exercice d'une autre profession non salariée ou à l'acquisition de parts sociales d'une société coopérative de production ;
- affectation des sommes épargnées à l'acquisition ou agrandissement de la résidence principale emportant création de surface habitable nouvelle telle que définie à l'article R. 111-2 du code de la construction et de l'habitation, sous réserve de l'existence d'un permis de construire ou d'une déclaration préalable de travaux, ou à la remise en état de la résidence principale endommagée à la suite d'une catastrophe naturelle reconnue par arrêté ministériel ;
- situation de surendettement de l'épargnant définie à l'article L. 331-2 du code de la consommation, sur demande adressée à l'organisme gestionnaire des fonds ou à l'employeur, soit par le président de la commission de surendettement des particuliers, soit par le juge lorsque le déblocage des droits paraît nécessaire à l'apurement du passif de l'intéressé.

Il en sera de même pour tout autre cas fixé ultérieurement par la réglementation.

La demande doit être présentée dans un délai de 6 mois à compter de la survenance du fait générateur.

Toutefois, la demande peut intervenir à tout moment en cas de cessation du contrat de travail, de décès du conjoint ou de la personne liée à l'épargnant par un pacte civil de solidarité, invalidité et surendettement.

La levée de l'indisponibilité intervient sous forme d'un versement unique qui porte, au choix de l'épargnant, sur tout ou partie des droits susceptibles d'être débloqués.

Lorsque l'épargnant demande la délivrance de tout ou partie de ses avoirs, la plus value constituée par la différence entre le montant de ce rachat et le montant des sommes correspondantes initialement versées dans le plan est soumise à la CSG et à la CRDS au titre des revenus du capital, ainsi qu'au prélèvement social effectué dans le cadre de la réglementation en vigueur à la date de délivrance des avoirs.

En cas de décès de l'épargnant, ses ayants droit doivent demander la liquidation de ses avoirs dans un délai de 6 mois suivant le décès. Au-delà, les plus values constatées lors de la liquidation cessent de bénéficier de l'exonération d'impôt sur le revenu prévu au III de l'article 150-0 A du code général des impôts.

Revenus

Article 11

En vigueur non étendu

Les revenus des portefeuilles constitués en application du présent accord sont obligatoirement réemployés dans le plan.

Tous les actes et formalités nécessaires à ce réemploi seront accomplis par le dépositaire qui se chargera notamment de demander à l'administration fiscale le versement des sommes correspondant aux avoirs fiscaux et crédit d'impôt attachés aux revenus réemployés.

Les sommes provenant de cette restitution seront-elles mêmes réemployées.

Information des salariés

Article 12

En vigueur non étendu

Lors de la signature de son contrat de travail, le salarié reçoit un livret d'épargne salariale présentant l'ensemble des dispositifs d'épargne salariale mis en place chez l'organisme employeur.

Le personnel de chaque organisme employeur est informé du présent accord par voie d'affichage et par une note d'information individuelle.

Toute modification du présent accord fera l'objet d'un avenant, communiqué sans délai à l'ensemble du personnel selon les mêmes modalités.

Une information sur la performance des fonds est accessible à tout salarié sur le site internet de l'UCANSS.

L'établissement chargé pour le compte des organismes employeurs adhérents de la tenue du registre des comptes administratifs ouverts au nom de chaque épargnant retrace les sommes affectées au plan.

Ce registre comporte pour chaque épargnant la ventilation des investissements réalisés, le relevé des actions ou des parts appartenant à chaque épargnant et les délais d'indisponibilité restant à courir.

Lors de chaque acquisition faite pour son compte à la suite de versements dans le PEI, l'épargnant recevra un relevé nominatif précisant notamment la date d'acquisition, le nombre de parts et dix millièmes de part acquis et le montant total d'acquisition.

Pour ce faire chaque épargnant s'engage à informer de ses changements d'adresse l'organisme employeur et l'organisme gestionnaire du plan.

S'il ne peut être atteint à la dernière adresse indiquée par lui, la conservation des parts de la FCPE continue d'être assurée par l'organisme qui en est chargé auprès duquel l'intéressé peut les réclamer jusqu'à l'expiration de la prescription prévue au 2^o de l'article L. 241-3 du code de la sécurité sociale (30 ans, à la date de signature du présent accord). À l'expiration de ce délai de prescription, l'organisme gestionnaire procède à la liquidation des parts non réclamées, le montant ainsi obtenu venant alimenter les ressources de l'assurance vieillesse et de l'assurance veuvage conformément à l'article précité.

Conseil de surveillance. - Règlements des FCPE

Article 13

En vigueur non étendu

Les droits et les obligations des épargnants, de la société de gestion et du dépositaire sont fixés par le règlement de chacun des FCPE.

Ce règlement institue un conseil de surveillance, conformément à l'article L. 214-164 du code monétaire et financier. Il est chargé notamment de l'examen de la gestion financière, administrative et comptable du FCPE. Il se réunit au moins une fois par an pour l'examen du rapport annuel de gestion. Il décide des fusions, scissions ou liquidations et peut agir en justice pour défendre ou faire valoir les droits ou intérêts des porteurs.

Les membres du conseil de surveillance sont désignés par les signataires de l'accord, pour chacun des fonds communs de placement tels que définis à l'article 8 supra, à raison de deux membres salariés porteurs de parts représentant les porteurs de parts salariés et anciens salariés des organismes du régime général définis à l'article 1er du présent accord, désignés par les organisations syndicales nationales représentatives, et d'un membre représentant l'UCANSS désigné par le comité exécutif de l'UCANSS.

Entrée en vigueur et durée du plan

Article 14

En vigueur non étendu

Le présent accord est institué pour une durée indéterminée.

Il entre en application sous réserve de l'agrément ministériel prévu par le code de la sécurité sociale.

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

Toute modification sera portée à la connaissance du personnel de l'organisme employeur, l'UCANSS s'engageant à en informer sans délai par courrier Natixis Interépargne.

Les modifications de fiscalité ou l'assujettissement aux cotisations de sécurité sociale des sommes apportées ou gérées au sein du plan s'opèrent de plein droit à la date d'application prévue réglementairement sans qu'il y ait obligation de le constater par avenant.

En tout état de cause, la liquidation définitive du plan ne pourra intervenir qu'à l'expiration du délai d'indisponibilité visé dans le présent accord, pour l'ensemble des épargnants.

L'épargne ainsi constituée continuera d'être gérée dans les conditions prévues par le présent accord.

Formalité de dépôt

Article 15

En vigueur non étendu

Le présent accord fait l'objet d'un dépôt dans les conditions posées par le code du travail.

Dispositions diverses

Article 16

En vigueur non étendu

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

Projet d'accord du 13 février 2018 relatif à la mise en place d'un plan d'épargne pour la retraite collectif interentreprises (PERCO-I)

Signataires	
Organisations patronales	UCANSS,
Organisations de salariés	CFE-CGC,

Préambule

En vigueur non étendu

Le présent accord a pour objet de permettre aux praticiens conseils du régime général de sécurité sociale de bénéficier du plan d'épargne pour la retraite collectif interentreprises (PERCO-I) instauré par le protocole d'accord du 13 février 2018 relatif à la mise en place d'un plan d'épargne pour la retraite collectif interentreprises dans le régime général de sécurité sociale.

Champ d'application

Article 1er

En vigueur non étendu

Le présent accord s'applique à l'ensemble des organismes du régime général visés à l'article R. 111-1 du code de la sécurité sociale ainsi qu'aux salariés des ARS relevant de la convention collective nationale de travail citées à l'article 2 du présent accord.

Son champ d'application est national.

Bénéficiaires du PERCO-I

Article 2

En vigueur non étendu

Tout salarié relevant de la convention collective nationale de travail du 4 avril 2006 des praticiens conseils du régime général de sécurité sociale, comptant au moins 2 mois d'ancienneté au sein du régime général, quelle que soit la nature de son contrat de travail, peut bénéficier du PERCO-I instauré par le protocole d'accord du 13 février 2018, dans les termes et conditions fixées par le dit accord, y compris dans les évolutions des dits termes et conditions qui pourraient être adoptées par avenant.

Entrée en vigueur

Article 3

En vigueur non étendu

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée.

Il cessera de produire ses effets au terme de l'application du protocole d'accord relatif à la mise en place d'un plan d'épargne pour la retraite collectif interentreprises dans le régime général de sécurité sociale du 13 février 2018.

Le présent accord, qui ne vaut en aucun cas engagement unilatéral de l'employeur, s'applique sous réserve de son agrément par les autorités de tutelle.

Accord du 26 juin 2018 relatif à l'intéressement des praticiens conseils

Signataires	
Organisations patronales	UCANSS,
Organisations de salariés	CFE-CGC,

Article unique

En vigueur non étendu

Les dispositions du protocole d'accord du 21 juin 2017 relatif à l'intéressement dans les organismes du régime général de sécurité sociale modifié par avenant du 26 juin 2018 sont applicables aux salariés relevant de la convention collective du 4 avril 2006.

NOTA : Protocole d'accord du 21 juin 2017 relatif à l'intéressement dans les organismes du régime général de sécurité sociale (BOCC 2017-47)

http://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2017/0047/boc_20170047_0000_0019.pdf

Avenant du 26 juin 2018 modifiant l'accord du 21 juin 2017 relatif à l'intéressement (BOCC 2018-37)

http://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2018/0037/boc_20180037_0000_0022.pdf

Protocole d'accord du 21 mars 2019 relatif au régime de prévoyance

Signataires	
Organisations patronales	UCANSS,
Organisations de salariés	FEC FO ; SGPCOSS CFE-CGC,

Préambule

En vigueur non étendu

Le présent accord vise à étendre le bénéfice des dispositions de l'avenant du 21 mars 2019 au protocole d'accord du 7 janvier 1998 relatif au régime de prévoyance du personnel des organismes du régime général de sécurité sociale et de leurs établissements, tel que conclu dans le champ d'application de la convention collective du 8 février 1957 au personnel relevant de la convention collective nationale de travail du 4 avril 2006 des praticiens conseils du régime général de sécurité sociale.

Article 1er

En vigueur non étendu

Les dispositions de l'avenant du 21 mars 2019 au protocole d'accord du 7 janvier 1998 relatif au régime de prévoyance du personnel des organismes du régime général de sécurité sociale et de leurs établissements, tel que conclu dans le champ d'application de la convention collective du 8 février 1957, s'appliquent dans le cadre de la convention collective nationale de travail du 4 avril 2006 des praticiens conseils du régime général de sécurité sociale.

Dispositions diverses

Article 2

En vigueur non étendu

Le présent accord, qui est conclu pour une durée indéterminée, entre en application sous réserve de l'agrément ministériel prévu par le code de la sécurité sociale, et ne vaut en aucun cas engagement unilatéral de l'employeur.

Protocole d'accord du 23 avril 2019 relatif à la mise en conformité du fonctionnement du régime de prévoyance

Signataires	
Organisations patronales	UCANSS,
Organisations de salariés	FEC FO ; SGPCOSS CFE-CGC,

Préambule

En vigueur non étendu

Le protocole d'accord du 7 janvier 1998 a organisé le fonctionnement du régime de prévoyance des salariés du régime général de sécurité sociale.

Ce texte doit aujourd'hui être mis en conformité avec les évolutions juridiques tant législatives que réglementaires ou conventionnelles qui ont concerné au cours des dernières années le fonctionnement des régimes de prévoyance.

En conséquence les partenaires sociaux ont décidé de procéder à une actualisation du texte qui, si elle ne modifie pas les objectifs poursuivis par l'accord du 7 janvier 1998, contribue à sécuriser la bonne gestion du régime.

Ces modifications portent notamment sur le maintien des garanties en cas de rupture du contrat de travail ou le fait de pouvoir agir en responsabilité civile contre un tiers responsable de l'invalidité.

Article 1er

En vigueur non étendu

Les dispositions du protocole d'accord du 23 avril 2019, relatif à la mise en conformité du fonctionnement du régime de prévoyance, tel que conclu dans le champ d'application de la convention collective nationale de travail du 8 février 1957, s'appliquent dans le cadre de la convention collective nationale de travail du 4 avril 2006 des praticiens conseils du régime général de sécurité sociale.

Article 2

En vigueur non étendu

Le présent accord, qui est conclu pour une durée indéterminée, entre en application sous réserve de l'agrément ministériel prévu par le code de la sécurité sociale, et ne vaut en aucun cas engagement unilatéral de l'employeur.

Protocole d'accord du 23 avril 2019 relatif à la participation des organismes de sécurité sociale aux titres-restaurant

Signataires	
Organisations patronales	UCANSS,
Organisations de salariés	SGPCOSS CFE-CGC ; SNFOCOS CGT-FO,

Préambule

En vigueur non étendu

Le présent accord fixe le montant de la participation patronale des organismes de sécurité sociale à l'acquisition des titres-restaurant au profit du personnel relevant de la convention collective nationale de travail du 4 avril 2006 des praticiens conseils du régime général de sécurité sociale.

Article 1er

En vigueur non étendu

Les dispositions du protocole d'accord du 23 avril 2019, relatif à la participation des organismes de sécurité sociale aux titres-restaurant, tel que conclu dans le champ d'application de la convention collective nationale de travail du 8 février 1957, s'appliquent aux salariés relevant de la convention collective nationale de travail du 4 avril 2006 des praticiens conseils du régime général de sécurité sociale.

Article 2

En vigueur non étendu

Le présent accord, qui est conclu pour une durée indéterminée, entre en application sous réserve de l'agrément ministériel prévu par le code de la sécurité sociale, et ne vaut en aucun cas engagement unilatéral de l'employeur.

Accord du 11 juin 2019 relatif à l'intéressement des praticiens-conseils des organismes du régime général de sécurité sociale

Signataires	
Organisations patronales	UCANSS,
Organisations de salariés	SGPCOSS CFE-CGC,

Article unique

En vigueur non étendu

Les dispositions du protocole d'accord du 21 juin 2017 relatif à l'intéressement dans les organismes du régime général de sécurité sociale modifié par avenant du 11 juin 2019 sont applicables aux salariés relevant de la convention collective du 4 avril 2006.

Annexes

En vigueur non étendu

Annexe technique de l'accord intéressement

Branche famille

Année 2019

1. Champ d'application

Les organismes visés par cette annexe sont :

- les caisses d'allocations familiales ;
- les unions immobilières dont le personnel est rattaché à une caisse d'allocations familiales ;
- les fédérations et unions de caisses d'allocations familiales ;
- les services communs et mutualisés de CAF sans personnalité juridique ;
- les centres de ressources ;
- la caisse nationale des allocations familiales.

2. Mesure de la performance

Conformément aux principes de l'accord, les critères de performance de la branche famille déterminant le calcul de l'intéressement découlent des objectifs fixés par la Convention d'objectifs et de gestion.

2.1. Indicateurs de la part nationale d'intéressement

Les indicateurs associés à l'amélioration du service

Trois indicateurs sont associés à l'amélioration du service à l'allocataire :

Le délai moyen de démarche des bénéficiaires de minima sociaux dans un délai inférieur à 14 jours. La note affectée au calcul de la prime est dépendante du niveau atteint sur cet indicateur :

Taux	Note
> 17 jours	0
> 15,5 jours ≤ 17 jours	2
> 14 jours ≤ 15,5 jours	4
≤ 14 jours	5

Proportion des CAF ayant atteint la cible nationale de 17,5 jours qui devra être supérieure à 73 % :

Écart	Note
< 60 %	0
? 60 % < 65 %	2
? 65 % < 73 %	4
? 73 %	5

Taux de liquidation automatique : objectif de 22 %. La note affectée au calcul de la prime est dépendante du niveau atteint sur cet indicateur :

Taux	Note
< 19 %	0
? 19 % < 20,5 %	2
? 20,5 % < 22 %	4
? 22 %	5

Indicateurs associés à la maîtrise des risques et à la lutte contre la fraude

Quatre indicateurs sont associés aux objectifs de maîtrise des risques et de lutte contre la fraude :

L'atteinte de l'objectif de contrôle calculé à partir de la méthode du « datamining sur pièces » qui a été fixé à 233 368 contrôles pour l'année 2019. La note affectée au calcul de la prime est dépendante du niveau atteint au plan national sur cet indicateur.

Taux	Note
< 90 %	0
? 90 % < 95 %	2
? 95 % < 100 %	4
100 %	5

Le montant des fraudes détectées avec un objectif de 310 M€. La note affectée au calcul de la prime est dépendante du niveau atteint au plan national sur cet indicateur.

Taux d'atteinte de l'objectif	Note
< 90 %	0
? 90 % < 95 %	2
? 95 % < 100 %	4
100 %	5

Le taux de recouvrement réel à 24 mois des indus non frauduleux avec un objectif 2019 fixé à 86,6 %. La note affectée au calcul de la prime est dépendante du niveau atteint sur cet indicateur :

Écart avec l'objectif	Note
> 1 point	0
> 0,5 point ≤ 1 point	2
≤ 0,5 point	4
Objectif atteint ou dépassé	5

L'atteinte de l'objectif de risque résiduel métier qui a été fixé à 1,35 % pour 2019. La note affectée au calcul de la prime est dépendante du niveau atteint sur cet indicateur :

Écart avec l'objectif	Note
> 0,15 point	0
> 0,05 point et ≤ 0,15 point	2
≤ 0,05 point	4
Objectif atteint ou dépassé	5

Indicateurs associés à la performance économique et au volet social du développement durable

Un indicateur est associé à l'objectif d'une performance économique accrue :

- mise en œuvre de la réforme de la prime d'activité en 2019 :
- intégration dans le système d'information ;
- adaptation des supports de gestion et des dispositifs de communication à destination des publics concernés, partenaires institutionnels et associatifs ;
- respect des échéances des paiements aux bénéficiaires.

Un indicateur est associé à la prise en compte du volet environnemental du développement durable :

- le taux de réduction de la consommation d'énergie corrigée avec un objectif de diminution de 2 % par an.

Indicateurs associés au métier

Trois indicateurs sont associés à l'objectif métier :

- déploiement de la version rénovée de monenfant.fr ;
- mise en œuvre du rendez-vous des droits avec un objectif de 250 000 rendez-vous en 2019 ;
- promotion de l'offre de service Aripa :
 - faire connaître et valoriser l'ensemble de l'offre de service de l'Aripa : accès aux droits, recouvrement et délivrance des titres exécutoires ;
 - renforcer le partenariat avec les autorités judiciaires et les partenaires de la médiation familiale ;
 - valoriser le site internet Aripa.

Tableau de synthèse - pour la part nationale :

(Tableau non reproduit, consultable en ligne sur le site www.journal-officiel.gouv.fr, rubrique BO Convention collective.)

https://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2019/0042/boc_20190042_0000_0030.pdf

2.2 Indicateurs de la part locale d'intéressement

Pour les CAF, les unions immobilières et les fédérations

Les indicateurs associés à l'amélioration du service à l'allocataire

Trois indicateurs sont associés à l'atteinte des objectifs d'engagements de service :

L'atteinte de l'objectif du délai moyen de démarche des prestations légales dans un délai inférieur fixé à chaque CAF pour 2019. La note affectée au calcul de la prime est dépendante du niveau atteint sur cet indicateur :

Taux	Note
< 80 %	0
? 80 % < 90 %	2
? 90 % < 100 %	4
? 100 %	5

Le taux d'appels téléphoniques traités, sachant que les résultats sont établis par plateau et affectés de façon égale à chacune des CAF de celui-ci lorsqu'il assure la réponse téléphonique pour plusieurs organismes. Les premiers mois de l'année feront l'objet d'une neutralisation. La note affectée au calcul de la prime est dépendante du niveau atteint sur cet indicateur :

Taux	Note
< 75 %	0
? 75 % < 82 %	2
? 82 % < 87,5 %	4
? 87,5 %	5

L'atteinte de l'objectif du taux d'informations entrantes par voies dématérialisées hors partenaires qui a été fixé à chaque caisse pour 2019. La note affectée au calcul de la prime est dépendante du niveau atteint sur cet indicateur :

Taux	Note
< 75 %	0
? 75 % < 85 %	2
? 85 % < 100 %	4
100 %	5

Indicateurs associés à la maîtrise des risques

Sept indicateurs sont associés à l'objectif d'une meilleure maîtrise des risques et à la lutte contre la fraude :

L'atteinte de l'objectif de contrôle calculé à partir de la méthode du « datamining sur pièces » qui a été fixé à chaque caisse en fonction de son niveau de risque pour l'année 2019. La note affectée au calcul de la prime est dépendante du niveau atteint sur cet indicateur :

Taux	Note
< 80 %	0
? 80 % < 85 %	2
? 85 % < 100 %	4
Objectif atteint ou dépassé	5

L'atteinte de l'objectif de contrôle sur place qui a été fixé à chaque caisse pour 2019. La note affectée au calcul de la prime est dépendante du niveau atteint sur cet indicateur :

Taux	Note
< 60 %	0
? 60 % < 75 %	2
? 75 % < 100 %	4
Objectif atteint ou dépassé (y compris avec rattrapage)	5

L'atteinte de l'objectif de qualité de la liquidation (IQL0) qui a été fixé à chaque caisse pour l'année 2019. La note affectée au calcul de la prime est dépendante du niveau atteint sur cet indicateur :

Écart avec l'objectif	Note
Non atteinte de la médiane N - 1 et régression > 0,5	0
Non atteinte de la médiane N - 1 et régression ≤ 0,5	1
Non atteinte de la médiane N - 1 et progression < 0,5	2
Non atteinte de la médiane N - 1 et progression ? 0,5	3
Atteinte de la médiane N - 1 et régression	4
Atteinte de la médiane N - 1 et absence de régression	5

Faire une revue de processus pour le processus « Gérer les prestations légales et déléguées (PM21) » :

- compte rendu de la revue de processus ;
- plan d'actions associé.

L'atteinte de l'objectif « datamining métier (composante 2 de l'Odcf) qui a été fixé à chaque caisse pour l'année 2019. La note affectée au calcul de la prime est dépendante du niveau atteint sur cet indicateur :

Taux	Note
< 80 %	0
? 80 % < 85 %	1
? 85 % < 90 %	2
? 90 % < 95 %	3
? 95 % < 100 %	4
? 100 %	5

L'atteinte de l'objectif du taux de recouvrement réel à 24 mois des indus non frauduleux qui a été fixé à chaque caisse pour l'année 2019. La note affectée au calcul de la prime est dépendante du niveau atteint sur cet indicateur :

Écart avec l'objectif	Note
> 1 point	0
> 0,8 point ? 1 point	1
> 0,6 point ? 0,8 point	2
> 0,3 point ? 0,6 point	3
? 0,3 point	4
objectif atteint (y compris avec rattrapage) ou dépassé ou médiane N - 1 dépassée de 1,5 point	5

La validation des comptes locaux par l'agent comptable national. Selon l'opinion, le nombre et l'importance des observations dont la graduation est comprise entre 1 et 4, un score est établi. Il détermine la note attribuée à l'organisme. Les observations portant sur des points évalués par ailleurs dans l'intérêt n'entrent pas dans le calcul de ce score.

	Nature des observations	Nombre de points
A	Observation mineure ne pouvant pas à elle seule remettre en cause la validation des comptes	1
B	Observation significative ne pouvant pas à elle seule remettre en cause la validation des comptes	2
C	Observation très significative ne pouvant pas à elle seule remettre en cause la validation des comptes	3
D	Observation très significative pouvant à elle seule remettre en cause la validation des comptes	4

Score	Note
Validation sans restriction ou ? 0 et ? 7	5
> 7 et ? 17	4
> 17 et ? 22	3
> 22 et ? 27	2
> 27	1
Refus de validation	0

Indicateurs associés à la performance économique et au volet social du développement durable

Quatre indicateurs sont associés à l'objectif d'une performance économique accrue :

L'établissement du schéma directeur local formalisant les orientations stratégiques RH nationales

Le taux de formation des agents. La note affectée au calcul de la prime est dépendante du niveau atteint sur cet indicateur.

Taux	Note
< 50 %	0
? 50 % < 53 %	1
? 53 % < 56 %	2
? 56 % < 58 %	3
? 58 % < 60 %	4
? 60 %	5

La qualité de la prévision budgétaire des prestations de service enfance calculée à partir du rapport entre la prévision du mois de juillet et d'octobre et la clôture budgétaire avec un objectif d'un écart < 3,5 % en 2019. La note affectée au calcul de la prime est dépendante du niveau atteint sur cet indicateur :

Écart (prévision de juillet)	Note
? 5,5 %	0
< 5,5 % et ? 4,5 %	1
< 4,5 % et ? 3,5 %	3
< 3,5 %	5

Écart (prévision d'octobre)	Note
? 5,5 %	0
< 5,5 % et ? 4,5 %	1
< 4,5 % et ? 3,5 %	3
< 3,5 %	5

La note totale correspond à la moyenne des écarts des prévisions de juillet et des prévisions d'octobre.

Le taux de régularisation des prestations de service enfance, calculé à partir du rapport entre les données de clôture de l'année n et celles de la réalisation finale entraînant une régularisation sur l'année N + 1, avec un objectif d'un écart < 5 % en 2019.

Indicateur associé au métier

Le taux de couverture de l'échelon intercommunal (Métropole, EPCI, Communauté Urbaine...) par des CTG. Chaque CAF, en lien avec la CNAF, a planifié, sur la période de la COG, une trajectoire annuelle afin que la branche atteigne l'objectif de 85 % de la population couverte par une CTG en fin de COG. L'évaluation de l'indicateur consistera à comparer par CAF le nombre d'habitants couverts par une CTG prévu en 2019 et celui réalisé.

Tableau de synthèse - pour les CAF :

(Tableau non reproduit, consultable en ligne sur le site www.journal-officiel.gouv.fr, rubrique BO Convention collective.)

https://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2019/0042/boc_20190042_0000_0030.pdf

Pour les CDR

Le rôle des centres de ressources étant de prendre en charge des fonctions assurées par les caisses, les critères de performance les concernant peuvent être assimilés à ceux des organismes eux-mêmes.

Le calcul de la part locale de l'intéressement est basé sur la réalisation d'objectifs caractérisant :

- la performance moyenne du réseau des CAF de la région CDR ;
- la satisfaction des CAF par rapport au CDR ;
- la réalisation de la feuille de route.

Indicateur associé à la performance du réseau des CAF

Dans la mesure où l'une des contributions attendues de la part des centres de ressources est l'appui à la réalisation des objectifs locaux des CAF, cet indicateur correspond à la moyenne des performances du réseau des caisses de la région.

Deux indicateurs associés à la qualité de service du centre de ressources

Le taux de réalisation de la feuille de route annuelle des centres de ressources. La note affectée au calcul de la prime est dépendante du niveau atteint sur cet indicateur :

Taux	Note
Supérieur ou égal à 80 %	5
Compris entre 60 et 79 %	4
Compris entre 50 et 59 %	3
Compris entre 40 et 49 %	2
Compris entre 30 et 39 %	1
Strictement < à 30 %	0

Le niveau de satisfaction des CAF sur l'offre de service de leur CDR. La note affectée au calcul de la prime est dépendante du niveau atteint sur cet

indicateur :

Taux	Note
Satisfait et très satisfait	5
Moyennement satisfait	3
Peu ou pas satisfait	0

Tableau de synthèse - pour les CDR :

(Tableau non reproduit, consultable en ligne sur le site www.journal-officiel.gouv.fr, rubrique BO Convention collective.)

https://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/boccc/pdf/2019/0042/boc_20190042_0000_0030.pdf

Pour la CNAF

Le calcul de la part locale de l'intéressement est basé sur la réalisation d'objectifs caractérisant :

- la performance moyenne du réseau des CAF ;
- la capacité de la CNAF à réaliser les grands projets majeurs définis dans la COG ;
- la maîtrise des risques inhérents à l'établissement public ;
- la qualité de service du système d'information.

Indicateur associé à la performance du réseau des CAF

Dans la mesure où l'une des contributions attendues de la part de la caisse nationale est l'appui à la réalisation des objectifs locaux des CAF, cet indicateur correspond à la moyenne des performances du réseau des caisses.

Indicateur associé à la capacité de la caisse nationale de mener à bien les grands projets majeurs définis dans la COG

La capacité du réseau des caisses à atteindre les objectifs de service, de maîtrise des risques et de performance économique définis dans la COG dépend également de la capacité de la caisse nationale de mener à bien les grands projets majeurs.

Chaque année, le directeur général de la CNAF fixe la liste des projets majeurs de l'exercice à venir. Pour chacun d'entre eux, l'objectif est atteint si le projet est mené à bien dans les délais fixés et avec la production des livrables prévus initialement.

Si la conduite des projets respecte ces deux critères, une note de 5 est affectée à chacun d'entre eux. La note finale correspond à la moyenne des notes.

Indicateur associé à la maîtrise des risques

L'indicateur associé à la maîtrise des risques est l'atteinte des objectifs de couverture des sécurités informatiques par le réseau des CAF qui doit être d'au moins 95 % (sur la base de la situation des bonnes pratiques obligatoires après évaluation). La note affectée au calcul de la prime est dépendante du niveau atteint sur cet indicateur :

Taux	Note
< 95 %	0
< 97 % et ? 95 %	3
< 99 % et ? 97 %	4
? 99 %	5

Indicateurs associés à la qualité de service du système d'information

Deux indicateurs sont associés à l'atteinte des objectifs d'engagements de service :

Réduction du nombre d'anomalies : objectif d'une réduction de 15 % du volume de saxo en stock entre le 31 décembre 2018 et le 31 décembre 2019. La note affectée au calcul de la prime est dépendante du niveau atteint sur cet indicateur.

Taux d'atteinte de l'objectif	Note
> - 10 %	0
? - 10 % et > - 12 %	2
? - 12 % et > - 15 %	4
? - 15 %	5

Le taux de disponibilité des applications (front office, back-office, API) : portail bénéficiaires. La note affectée au calcul de la prime est dépendante du niveau atteint sur cet indicateur.

Taux	Note
< 93,5 %	0
? 93,5 % - < 94,5 %	1
? 94,5 % - < 95,5 %	2
? 95,5 % - < 96,5 %	3
? 96,5 % - < 97,5 %	4
? 97,5 %	5

Tableau de synthèse - pour la CNAF :

(Tableau non reproduit, consultable en ligne sur le site www.journal-officiel.gouv.fr, rubrique BO Convention collective.)

https://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/boccc/pdf/2019/0042/boc_20190042_0000_0030.pdf

3. Modalités de mise en œuvre

L'appréciation de la performance s'effectue sur la base d'une notation établie en fonction de l'atteinte des objectifs.

Lorsqu'un objectif est atteint, la note attribuée est de 5, sauf en ce qui concerne les cas où il est précisé que la notation est progressive.

Une note de performance globale est calculée à partir de l'ensemble des notes attribuées en fonction de la pondération affectée :

- à chaque critère ;
- à chaque indicateur pour chaque critère.

3.1. Modalités de calcul de la prime individuelle nationale

Le montant de la masse financière prévue pour la part nationale d'intéressement (PNI) est distribué en fonction de la note globale de performance institutionnelle selon un barème progressif avec un seuil de déclenchement lorsque la note de performance atteint 2,5.

Dotation PNI = (masse financière réservée à la PNI x note de performance nationale obtenue)/note de performance maximum soit 5

La part nationale d'intéressement est répartie de façon non hiérarchisée entre l'ensemble des salariés de la branche famille selon la formule suivante :

$PNI = \text{masse financière affectée à la PNI} / \text{total des ETP éligibles de la branche}$

3.2. Modalités de calcul de la prime individuelle locale

Pour les CAF, les unions immobilières et les fédérations

Le montant de la masse financière prévue pour la part locale d'intéressement (PLI) est distribué en fonction de la note globale de performance de chaque caisse selon un barème progressif avec un seuil de déclenchement lorsque la note de performance atteint 2,5.

$PLI \text{ maximum} = \text{masse financière réservée à la PLI} / \text{total des ETP éligibles de la branche}$

Le calcul de la part locale d'intéressement (PLI) de chaque caisse se fait alors selon la formule suivante :

$PLI = (PLI \text{ maximum} \times \text{note de performance locale obtenue}) / \text{note de performance maximum}$ soit 5

Pour les CDR

Le versement de la part locale d'intéressement des centres de ressources intervient dès lors que la note est au moins égale à 2,5. Son montant correspond à la moyenne des parts locales versées aux caisses du périmètre du CDR concerné.

Pour la CNAF

Le versement de la part locale d'intéressement de la CNAF intervient dès lors que la note est au moins égale à 2,5. Son montant est modulé selon les mêmes modalités que celles appliquées aux CAF.

3.3. Dispositions particulières (facultatif)

En vigueur non étendu

Annexe technique de l'Institut 4.10

Exercice 2019

1. Champ d'application

La présente annexe vise l'Institut 4.10.

2. Modalités de calcul et financement de l'intéressement

Le financement de l'intéressement est assuré par les ressources propres de l'institut.

Le montant maximum théorique de la prime d'intéressement par ETP, pour la part nationale et pour la part locale, sera déterminé par le rapport entre la masse nationale d'intéressement et le nombre d'ETP de l'institut éligibles selon le protocole d'accord.

Le montant réel de la prime distribuée par ETP est déterminé, pour la part nationale et pour la part locale, en multipliant le montant maximum théorique défini au précédent alinéa par le coefficient de performance résultant des pondérations et réalisations des indicateurs décrits au point 3.

3. Mesure de la performance

Considérant que les missions dévolues à l'Institut 4.10 concourent à la réalisation des objectifs des branches et des organismes du régime général ; qu'elles concernent les salariés de l'institution ;

Considérant que l'institut est un acteur essentiel dans la mise en œuvre des orientations stratégiques nationales et locales en matière de politique de formation ;

Considérant que l'institut doit assurer une offre de service de qualité répondant aux besoins des branches et des organismes tout en garantissant une efficacité de sa gestion ;

Considérant que l'efficacité de l'activité de gestion administrative assurée par l'institut dans le cadre de ses missions impacte les relations entre les organismes et l'OPCA ;

Considérant que les données financières et pédagogiques relatives à l'activité de l'institut sont nécessaires à l'UCANSS pour l'exercice de ses missions en matière de politiques de formation ;

La performance de l'institut doit se mesurer au regard de l'atteinte des objectifs des différentes branches et d'indicateurs portant sur l'activité, la gestion, et la qualité de service.

3.1. Synthèse des indicateurs et de leur pondération

(Tableau non reproduit, consultable en ligne sur le site www.journal-officiel.gouv.fr, rubrique BO Convention collective.)

3.2. Coefficient de performance de la part nationale

Le coefficient de performance de la part nationale est égal à la moyenne pondérée par les effectifs des coefficients de performances des parts nationales de branche selon la formule suivante :

Coefficient de performance de la part nationale d'intéressement de l'Institut 4.10 = (coefficient de performance de la part nationale de la branche retraite x nombre d'agents de la branche retraite + coefficient de performance de la part nationale de la branche maladie et accidents du travail x nombre d'agents de la branche maladie et accidents du travail + coefficient de performance de la part nationale de la branche famille x nombre d'agents de la branche famille + coefficient de performance de la part nationale de la branche recouvrement x nombre d'agents de la branche recouvrement) / nombre total d'agents des branches.

Le seuil de déclenchement de l'intéressement est fixé pour les objectifs de performance de la part nationale à 50 %. Si le résultat ne dépasse pas 50 %, le montant de la part nationale sera nul.

3.3. Coefficient de performance de la part locale

Afin de moduler le poids des différents critères en fonction de leur importance dans l'amélioration de la performance, le résultat obtenu pour chacune des dimensions de la performance et pour chaque indicateur fait l'objet d'une pondération.

3.3.1. Qualité de service. - Niveau de satisfaction des utilisateurs

Indicateur n° 1 : note de satisfaction attribuée par les caisses nationales mesurant la qualité de service

Si la cible est atteinte (note supérieure ou égale à 7,60), l'indicateur est réalisé à 100 %. Le seuil de déclenchement est fixé à une note de 7, qui correspond à une réalisation de l'indicateur de 35 %. Si la note (n) est comprise entre le seuil de déclenchement et la cible, le taux de réalisation de l'indicateur (R) en pourcentage se calcule dans une logique de proportionnalité selon la formule suivante :

$$R = (n - 7) \times 65/0,6 + 35.$$

Indicateur n° 2 : note de satisfaction attribuée par les organismes mesurant la qualité de l'offre de service de l'institut

Si la cible est atteinte (note supérieure ou égale à 7,60), l'indicateur est réalisé à 100 %. Le seuil de déclenchement est fixé à une note de 7, qui correspond à une réalisation de l'indicateur de 35 %. Si la note (n) est comprise entre le seuil de déclenchement et la cible, le taux de réalisation de l'indicateur (R) en pourcentage se calcule dans une logique de proportionnalité selon la formule suivante :

$$R = (n - 7) \times 65/0,6 + 35.$$

Indicateur n° 3 : note de satisfaction attribuée par les organismes mesurant la qualité de la gestion administrative de l'institut

Si la cible est atteinte (note supérieure ou égale à 7,60), l'indicateur est réalisé à 100 %. Le seuil de déclenchement est fixé à une note de 7, qui correspond à

une réalisation de l'indicateur de 35 %. Si la note (n) est comprise entre le seuil de déclenchement et la cible, le taux de réalisation de l'indicateur (R) en pourcentage se calcule dans une logique de proportionnalité selon la formule suivante :

$$R = (n - 7) \times 65/0,6 + 35.$$

Indicateur n° 4 : note de satisfaction attribuée par l'évaluation des stagiaires sur l'ensemble de l'offre déployée par l'institut

Si la cible est atteinte (note supérieure ou égale à 8), l'indicateur est réalisé à 100 %. Le seuil de déclenchement est fixé à une note de 7, qui correspond à une réalisation de l'indicateur de 35 %. Si la note (n) est comprise entre le seuil de déclenchement et la cible, le taux de réalisation de l'indicateur (R) en pourcentage se calcule dans une logique de proportionnalité selon la formule suivante :

$$R = (n - 7) \times 65 + 35.$$

3.3.2. Performance économique et sociale

Indicateur n° 5 : chiffre d'affaires de l'offre complémentaire et spécifique

Si la cible est atteinte (chiffre d'affaires de 250 k € ou plus sur l'exercice), l'indicateur est réalisé à 100 %. Le seuil de déclenchement est fixé à 150 k €, qui correspond à une réalisation de l'indicateur de 50 %.

Indicateur n° 6 : nombre de dispositifs conçus dans l'année incluant de la formation ouverte et à distance (FOAD)

Cet indicateur mesure le nombre de dispositifs nationaux conçus dans l'année d'exercice et incluant de la FOAD. Il prend aussi en compte les dispositifs qui, n'incluant pas de FOAD, ont fait l'objet d'une réingénierie au cours de l'exercice pour y inclure de la FOAD. Les seuils et les cibles sont les suivants :

5 dispositifs : 35 % de l'indicateur
6 dispositifs : 65 % de l'indicateur
7 dispositifs : 100 % de l'indicateur

Indicateur n° 7 : performance économique de l'institut

Si la cible est atteinte (réduction du déficit de 35 % ou plus), l'indicateur est réalisé à 100 %.

Le seuil de déclenchement est fixé à 20 %, qui correspond à une réalisation de l'indicateur de 50 %.

Indicateur n° 8 : respect de la date de transmission de la synthèse financière et pédagogique complète

La synthèse financière et pédagogique complète doit être transmise à l'UCANSS au plus tard le 31 mai en 2018.

Indicateur n° 9 : taux de bilans pédagogiques envoyés sur l'ensemble des dispositifs de l'offre nationale

Ce taux se calcule selon la formule suivante : nombre de bilans pédagogiques envoyés au 28 février 2019/nombre de dispositifs de l'offre nationale déployés sur l'année 2018. Si la cible est atteinte, l'objectif est rempli à 100 %. Le seuil de déclenchement, fixé à un taux de 80 %, correspond à une réalisation de l'indicateur de 35 %. Si le taux d'envoi des bilans pédagogiques (T) est compris entre le seuil de déclenchement et la cible, le taux de réalisation de l'indicateur (R) en pourcentage se calcule dans une logique de proportionnalité selon la formule suivante :

$$R = (T - 80) \times 65/20 + 35.$$

Le coefficient de performance de la part locale ne donne droit au versement de la prime individuelle locale d'intéressement qu'au-delà d'un score de 50 %.

En vigueur non étendu

Annexe technique de l'accord intéressement

Branche recouvrement

Année 2019

1. Champ d'application

La présente annexe s'applique :

- aux 22 Unions de recouvrement des Cotisations de sécurité sociale et d'Allocations Familiales (Urssaf) ;
- aux 4 caisses générales de sécurité sociale (CGSS) ;
- à la caisse de sécurité sociale de Mayotte (CSS) ;
- à la caisse commune de sécurité sociale de Lozère (CCSS) ;
- à l'agence centrale des organismes de sécurité sociale (ACOSS).

2. Mesure de la performance

Les critères de performance de la branche recouvrement sont issus de la convention d'objectifs et de gestion 2018-2022 et des contrats pluriannuels de gestion qui la déclinent.

Conformément à l'article R. 441-1 du code du travail, ces critères pourront être révisés par avenant pendant la période d'application du protocole d'intéressement, notamment pour tenir compte des évolutions du réseau de la branche recouvrement.

2.1. Indicateurs de la part nationale d'intéressement

Le calcul s'effectue à partir des résultats obtenus sur 10 indicateurs représentatifs des grands axes de la convention d'objectifs et de gestion 2018-2022 :

(Tableau non reproduit, consultable en ligne sur le site www.journal-officiel.gouv.fr, rubrique BO Convention collective.)

https://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/boccc/pdf/2019/0042/boc_20190042_0000_0030.pdf

2.2. Indicateurs de la part locale d'intéressement

Le calcul s'effectue à partir des résultats obtenus sur des indicateurs représentant les priorités de la convention d'objectifs et de gestion et des contrats pluriannuels de gestion de chacun des organismes, à savoir :

- 9 indicateurs pour les Urssaf et la CCSSL ;
- 8 indicateurs pour les CGSS ;
- 7 indicateurs pour la CSS de Mayotte ;
- 7 indicateurs pour l'ACOSS.

2.2.1. Indicateurs de la part locale Urssaf et de la CCSSL (*) (**)

(Tableau non reproduit, consultable en ligne sur le site www.journal-officiel.gouv.fr, rubrique BO Convention collective.)

https://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/boccc/pdf/2019/0042/boc_20190042_0000_0030.pdf

(*) La CCSS de Lozère déléguant la gestion du recouvrement à l'Urssaf Languedoc-Roussillon, la part locale recouvrement de la CCSS et la part locale de l'Urssaf sont les mêmes.

(**) Pour la CCSS de Lozère, les dispositions décrites ne s'appliquent que pour la part recouvrement (voir paragraphe sur les dispositions particulières).

2.2.2. Indicateurs de la part locale des CGSS

Pour les CGSS, les dispositions décrites ne s'appliquent que pour la part recouvrement (voir paragraphe sur les dispositions particulières).

(Tableau non reproduit, consultable en ligne sur le site www.journal-officiel.gouv.fr, rubrique BO Convention collective.)

https://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2019/0042/boc_20190042_0000_0030.pdf

2.2.3. Indicateurs de la part locale de la CSS Mayotte

Pour la CSS, les dispositions décrites ne s'appliquent que pour la part recouvrement (voir paragraphe sur les dispositions particulières).

(Tableau non reproduit, consultable en ligne sur le site www.journal-officiel.gouv.fr, rubrique BO Convention collective.)

https://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2019/0042/boc_20190042_0000_0030.pdf

2.2.4. Indicateurs de la part locale ACOSS

(Tableau non reproduit, consultable en ligne sur le site www.journal-officiel.gouv.fr, rubrique BO Convention collective.)

3. Modalités de mise en œuvre

3.1. Modalités de calcul de la prime individuelle nationale

Calcul du montant national distribué

Le montant national distribué au titre de l'intéressement est obtenu en appliquant à la part nationale de la masse nationale d'intéressement le coefficient national de performance.

Montant national distribué = coefficient national de performance x part nationale de la masse nationale d'intéressement

Calcul du coefficient national de performance

Pour chaque indicateur, un taux d'atteinte est calculé en fonction de la cible et du seuil de déclenchement, selon la formule suivante :

- en dessous du seuil : 0 % ;
- entre la cible et le seuil : $(\text{Valeur de l'indicateur} - \text{Seuil}) / (\text{Cible} - \text{Seuil})$;
- au-dessus de la cible : 100 %.

Chaque indicateur est doté d'une pondération ; le coefficient national de performance est égal à la moyenne pondérée des taux d'atteinte.

Le coefficient national de performance ne donne droit au versement de la prime individuelle nationale d'intéressement qu'au-delà d'un score de 50 %.

Calcul de la prime individuelle nationale

Le montant national distribué est réparti uniformément entre l'ensemble des salariés éligibles de la branche recouvrement.

Prime individuelle nationale = montant national distribué/nombre d'ETP éligibles

3.2. Modalités de calcul de la prime individuelle locale

Calcul du montant local distribué

La masse locale d'intéressement d'un organisme est proportionnelle à ses effectifs éligibles.

Masse locale d'intéressement = part locale de la masse nationale d'intéressement x [ETP éligibles (organisme)/ETP éligibles (branche)]

Chaque organisme reçoit un montant d'intéressement déterminé à partir du coefficient local de performance.

Montant local distribué = coefficient de performance local x masse locale d'intéressement

Calcul du coefficient local de performance

Pour chaque indicateur, un taux d'atteinte est calculé en fonction de la cible et du seuil de déclenchement.

- en dessous du seuil : 0 % ;
- entre la cible et le seuil : $(\text{Valeur de l'indicateur} - \text{Seuil}) / (\text{Cible} - \text{Seuil})$;
- au-dessus de la cible : 100 %.

Le principe général arrêté est de retenir les cibles inscrites dans les contrats pluriannuels de gestion des organismes (« cibles CPG »), dès lors que les CPG sont signés et que ces cibles CPG demeurent plus favorables que celles prévues dans la présente annexe technique. Dans le cas contraire, les cibles prévues dans la présente annexe technique seront appliquées pour le calcul.

Chaque indicateur est doté d'une pondération ; le coefficient local de performance est égal à la moyenne pondérée des taux d'atteinte.

Le coefficient local de performance ne donne droit au versement de la prime individuelle locale d'intéressement qu'au-delà d'un score de 50 %.

Calcul de la prime individuelle locale d'intéressement

Le montant local distribué est réparti uniformément entre les salariés éligibles d'un même organisme.

Prime individuelle locale = montant local distribué/nombre ETP éligibles

3.3. Dispositions particulières

3.3.1. Caisses générales de sécurité sociale (CGSS) et caisse de sécurité sociale de Mayotte (CSS)

Prime nationale d'intéressement

La prime nationale des agents des CGSS et CSS est égale à la moyenne pondérée par les effectifs de la prime nationale de la branche retraite, de la prime nationale des branches maladie et accidents du travail et de la prime nationale de la branche recouvrement.

Prime nationale (CGSS) = [prime nationale (retraite) x nombre d'agents (retraite) + prime nationale (maladie et AT) x nombre d'agents (maladie et AT) + prime nationale (recouvrement) x nombre d'agents (recouvrement)]/nombre d'agents (CGSS)

Prime locale d'intéressement

La prime locale des agents des CGSS et CSS est égale à la moyenne pondérée par les effectifs de la prime locale de la branche retraite, de la prime locale des branches maladie et accidents du travail et de la prime locale de la branche recouvrement.

Prime locale (CGSS) = [prime locale (retraite) x nombre d'agents (retraite) + prime locale (maladie et AT) x nombre d'agents (maladie et AT) + prime locale (recouvrement) x nombre d'agents (recouvrement)]/nombre d'agents (CGSS)

Chaque organisme national verse aux CGSS et à la CSS une enveloppe correspondant au produit du montant moyen de la prime d'intéressement nationale et de la prime d'intéressement locale par le nombre d'agents relevant de sa branche.

Les agents relevant de la branche des exploitants agricoles recevront une prime identique à celle des autres agents.

Le financement de cette prime est assuré par chacune des branches (recouvrement, maladie/AT, retraite) au prorata de leurs effectifs respectifs.

3.3.2. Caisse commune de sécurité sociale de Lozère (CCSS)

Prime nationale d'intéressement

La prime nationale des agents de la CCSS de Lozère est égale à la moyenne pondérée par les effectifs de la prime nationale de la branche famille, de la prime nationale des branches maladie et accidents du travail et de la prime nationale de la branche recouvrement.

Prime nationale (CCSS) = [prime nationale (famille) x nombre d'agents (famille) + prime nationale (maladie et AT) x nombre d'agents (maladie et AT) + prime

nationale (recouvrement) x nombre d'agents (recouvrement)/nombre d'agents (CCSS)

Prime locale d'intéressement

La prime locale des agents de la CCSS de Lozère est égale à la moyenne pondérée par les effectifs de la prime locale de la branche famille, de la prime locale des branches maladie et accidents du travail et de la prime locale de la branche recouvrement.

Prime locale (CCSS) = [prime locale (famille) x nombre d'agents (famille) + prime locale (maladie et AT) x nombre d'agents (maladie et AT) + prime locale (recouvrement) x nombre d'agents (recouvrement)]/nombre d'agents (CCSS)

Chaque organisme national verse à la CCSS une enveloppe correspondant au produit du montant moyen de la prime d'intéressement nationale et de la prime d'intéressement locale par le nombre d'agents relevant de sa branche.

Le financement de cette prime est assuré par chacune des branches (recouvrement, famille, maladie/AT) au prorata de leurs effectifs respectifs.

En vigueur non étendu

Annexe technique de la branche retraite

Intéressement 2019

1. Champ d'application de l'accord d'intéressement « branche retraite »

L'accord d'intéressement de la branche retraite concerne tous les organismes ayant en charge la gestion du risque « Vieillesse » du régime général :

- 1.1. Les caisses d'assurance retraite et de la santé au travail (CARSAT).
- 1.2. Les caisses générales de sécurité sociale (CGSS).
- 1.3. La Caisse nationale d'assurance vieillesse pour sa partie régionale Île-de-France (CNAV en Île-de-France).
- 1.4. La Caisse nationale d'assurance vieillesse pour ses missions nationales et les organismes rattachés à des CARSAT (unions immobilières, fédérations). Dans les modalités de mise en œuvre de l'intéressement, ces organismes sont considérés comme faisant partie intégrante de leur caisse de rattachement.
- 1.5. La caisse de sécurité sociale de Mayotte.

2. Mesure de la performance

- 2.1. Indicateurs et objectifs retenus pour la performance de la branche (part nationale) et la performance des CARSAT, des CGSS et de la CNAV en Île-de-France (part locale)

La mesure de la performance de la branche retraite, des CARSAT, des CGSS et de la CNAV en Île-de-France s'effectue à l'aide des 21 indicateurs et des objectifs quantifiés qui s'y rapportent, en cohérence avec ceux figurant dans les contrats pluriannuels de gestion. Les indicateurs retenus sur les 3 champs de performance sont les suivants (la liste détaillée des indicateurs et des objectifs est présentée en annexe I) :

Thème « Performance économique et sociale » (4 indicateurs)

- 1) Améliorer la productivité globale.
- 2) Réduire le coût de gestion.
- 3) Améliorer la performance sociale (taux de formation des collaborateurs).
- 4) Réduire la consommation d'énergie.

Thème « Qualité de service » (14 indicateurs)

- 5) Taux de dossiers droits propres déposés au moins 4 mois avant la date de point de départ de la retraite.
- 6) Taux de dossiers droits propres notifiés avant la date de point de départ de la retraite.
- 7) Taux de dossiers droits dérivés notifiés dans les 4 mois suivant le dépôt de la demande.
- 8) Taux des réclamations traitées dans les délais.
- 9) Taux d'appels téléphoniques entrants aboutis (techniciens + SVI).
- 10) Taux de courriels traités dans les délais.
- 11) Nombre d'entretiens information retraite (EIR).
- 12) Taux de satisfaction globale des retraités.
- 13) Taux de satisfaction par mode de contact.
- 14) Ressenti de la réitération : nombre moyen de contacts par retraité (tous canaux).
- 15) Taux de demandes de retraite déposées en ligne.
- 16) Taux de demandes d'aides individuelles traitées en 40 jours maximum.
- 17) Déploiement des dispositifs en faveur de l'aménagement du logement individuel.
- 18) Développement de la reconnaissance réciproque des groupes iso-ressources (GIR) : taux de couverture.

Thème « Maîtrise des risques et lutte contre la fraude » (3 indicateurs)

- 19) Améliorer la qualité des dossiers mis en paiement (IQPR).
- 20) Montant des indus frauduleux et fautifs constatés.
- 21) Montant des indus frauduleux et fautifs évités.

2.2. Indicateurs et objectifs retenus pour la CNAV pour ses missions nationales (intégrés à la part locale)

La mesure de performance de la CNAV pour ses missions nationales s'effectue à l'aide des 9 indicateurs suivants (la liste détaillée des indicateurs et des objectifs des services nationaux est présentée en annexe II) :

- 1) Accroître le taux d'accès des femmes à des postes d'encadrement supérieur.
- 2) Améliorer le taux de disponibilité des applications (back-office, front office, portail assurés).
- 3) Réduire le taux d'incidence financière (TIF).
- 4) Améliorer la productivité globale.
- 5) Réduire le coût unitaire.
- 6) Réduire les écarts de productivité entre caisses.
- 7) Réduire le ratio de surface utile nette par agent.
- 8) Optimiser la mutualisation des achats.
- 9) Améliorer les délais d'identification des assurés nés à l'étranger (SANDIA).

2.3. Indicateurs et objectifs retenus pour la CSS de Mayotte (part locale)

La mesure de performance de la CSS de Mayotte pour sa partie locale s'effectue à l'aide des 12 indicateurs suivants (la liste détaillée des indicateurs et des objectifs retenus pour la mesure de la performance de la CSS de Mayotte est présentée en annexe III) :

- 1) Taux de satisfaction globale des retraités.
- 2) Taux d'appels téléphoniques entrants aboutis (techniciens + SVI).
- 3) Taux de réclamations traitées dans les délais.
- 4) Taux de courriels traités dans les délais.
- 5) Taux de saisie des DADS au 31 juillet.
- 6) Taux de dossiers droits propres notifiés dans les 4 mois suivant le dépôt de la demande.
- 7) Taux de dossiers droits dérivés notifiés dans les 4 mois suivant le dépôt de la demande.
- 8) Taux de demande d'aides individuelles traitées en 40 jours maximum.
- 9) Déploiement des dispositifs en faveur de l'aménagement du logement individuel (nombre de bénéficiaires).
- 10) Pourcentage des dossiers ASPA payés dans le mois suivant l'échéance due.
- 11) Taux d'évolution de la consommation d'énergie.
- 12) Taux de formation des collaborateurs.

2.4. Seuils de déclenchement du versement des primes d'intéressement

À chaque indicateur sont affectés un nombre de points ainsi qu'une pondération présentés dans les annexes.

Le seuil de déclenchement du versement de la « Prime nationale d'intéressement » (PNI) et celui relatif au versement de la « Prime locale d'intéressement » (PLI) sont fixés à 50 % du total des points mesurables.

3. Modalités de mise en œuvre de l'intéressement

3.1. Prime nationale d'intéressement (PNI)

Elle est attribuée en fonction des performances de la branche sur les 21 indicateurs listés au point 2.1, sous réserve des dispositions particulières applicables aux agents des organismes ayant plusieurs caisses nationales de rattachement (CARSAT, CGSS et CSSM).

Chacun des indicateurs est doté d'un coefficient, le maximum théorique de points pouvant être réalisé est de 940 points.

Le seuil de déclenchement de la participation est fixé à 50 % des points, soit 470 points.

Le montant de la prime nationale d'intéressement sera calculé à partir de la formule :

Prime nationale d'intéressement = masse nationale d'intéressement × (nombre de points obtenus par la branche/nombre de points théoriques maximum)/nombre d'agents de la branche retraite

3.2. Prime locale d'intéressement (PLI)

3.2.1. Pour les CARSATS, les CGSS, la CNAV en Île-de-France et la CSS de Mayotte

La prime locale est attribuée en fonction de la performance des organismes sur les indicateurs retenus dans la part locale :

- pour les CARSAT, les CGSS et la CNAV en Île-de-France : indicateurs listés au point 2.1 ;
- pour la CSS de Mayotte : indicateurs listés au point 2.3.

La masse d'intéressement réservée aux organismes de la branche retraite visés est répartie entre chaque organisme au prorata des effectifs rémunérés en équivalent temps plein de l'exercice précédent.

Pour la part locale, le dispositif est identique au mode de calcul de la prime nationale d'intéressement mais est basé sur les résultats régionaux.

Le montant de la prime locale d'intéressement est calculé à partir de la formule :

Prime locale d'intéressement = masse d'intéressement réservée à l'organisme × (nombre de points obtenus par la caisse pour ses indicateurs régionaux/nombre de points théoriques maximum)/nombre d'agents de l'organisme

3.2.2. Pour la CNAV sur ses missions nationales (cf. point 1.4)

Chacun des indicateurs est doté d'un coefficient, le maximum théorique de points pouvant être réalisé est de 410 points.

Le seuil de déclenchement de la participation est fixé à 50 % des points, soit 205 points.

Le montant de la prime locale d'intéressement, qui correspond à la performance des missions nationales, est calculé à partir de la formule :

Prime locale d'intéressement = masse d'intéressement réservée à la CNAV pour sa partie nationale × (nombre de points obtenus par la CNAV pour son activité nationale/nombre de points théoriques maximum)/nombre d'agents des services nationaux

3.3. Dispositions particulières applicables à certaines catégories

Afin d'éviter des disparités au sein d'un même organisme des dispositions particulières sont prévues pour les caisses ayant plusieurs caisses nationales de rattachement :

- caisses d'assurance retraite et de la santé au travail ;
- caisses générales de sécurité sociale ;
- caisse de sécurité sociale de Mayotte.

3.3.1. Caisses d'assurance retraite et de la santé au travail

Prime nationale d'intéressement (PNI) :

La prime nationale d'intéressement (PNI) des agents des CARSAT est égale à la moyenne pondérée de la prime nationale d'intéressement de la branche retraite et de la prime nationale d'intéressement de la branche maladie :

Prime nationale d'intéressement de la CARSAT = (prime nationale d'intéressement de la branche retraite × nombre d'agents de la branche retraite) + (prime nationale d'intéressement de la branche maladie × nombre d'agents de la branche maladie)/nombre d'agents de l'organisme

Prime locale d'intéressement (PLI) :

Des dispositions analogues à la prime nationale d'intéressement sont mises en œuvre pour la prime locale d'intéressement dont le montant est égal à la moyenne pondérée de la prime locale d'intéressement de la branche retraite et de la prime locale d'intéressement de la branche maladie :

Prime locale d'intéressement de la caisse d'assurance retraite et de la santé au travail = (prime locale d'intéressement de la branche retraite × nombre d'agents de la branche retraite) + (prime locale d'intéressement de la branche maladie × nombre d'agents de la branche maladie)/nombre d'agents de l'organisme

Chaque organisme national versera à la CARSAT une enveloppe correspondant au produit du montant moyen de la prime nationale d'intéressement et de la prime locale d'intéressement par le nombre d'agents relevant de sa branche.

3.3.2. Caisses générales

Prime nationale d'intéressement (PNI) :

La prime nationale d'intéressement des agents des caisses générales est égale à la moyenne pondérée de la prime nationale d'intéressement de la branche.

Retraite, de la prime nationale d'intéressement de la branche maladie et de la prime nationale d'intéressement de la branche recouvrement.

Prime nationale d'intéressement de la CGSS = (prime nationale d'intéressement de la branche retraite x nombre d'agents de la branche retraite) + (prime nationale d'intéressement de la branche maladie x nombre d'agents de la branche maladie) + (prime nationale d'intéressement de la branche recouvrement x nombre d'agents de la branche recouvrement)/nombre d'agents de la CGSS

Prime locale d'intéressement (PLI) :

Des dispositions analogues à la prime nationale d'intéressement sont mises en œuvre pour la prime locale d'intéressement dont le montant est égal à la moyenne pondérée de la prime locale d'intéressement de la branche retraite, de la prime locale d'intéressement de la branche maladie et de la prime locale d'intéressement de la branche recouvrement.

Prime locale d'intéressement de la CGSS = (prime locale d'intéressement de la branche retraite x nombre d'agents de la branche retraite) + (prime locale d'intéressement de la branche maladie x nombre d'agents de la branche maladie) + (prime locale d'intéressement de la branche recouvrement x nombre d'agents de la branche recouvrement)/nombre d'agents de la CGSS

Chaque organisme national versera à la CGSS une enveloppe correspondant au produit du montant moyen de la prime nationale d'intéressement et de la prime locale d'intéressement par le nombre d'agents relevant de sa branche.

Les agents de la CGSS relevant de la branche des exploitants agricoles recevront une prime identique à ceux des autres agents de la CGSS.

Le financement de cette prime sera assuré par chacune des branches (ACOSS, CNAMTS, CNAV) au prorata de leurs effectifs spécifiques.

3.3.3. Caisse de sécurité sociale de Mayotte

Prime nationale d'intéressement (PNI) :

La prime nationale d'intéressement des agents de la caisse de sécurité sociale de Mayotte est égale à la moyenne pondérée de la prime nationale d'intéressement de la branche retraite, de la prime nationale d'intéressement de la branche maladie, de la prime nationale d'intéressement de la branche recouvrement et de la prime nationale d'intéressement de la branche famille.

Prime nationale d'intéressement de la CSSM = (prime nationale d'intéressement de la branche retraite x nombre d'agents de la branche retraite) + (prime nationale d'intéressement de la branche maladie x nombre d'agents de la branche maladie) + (prime nationale d'intéressement de la branche recouvrement x nombre d'agents de la branche recouvrement) + (prime nationale d'intéressement de la branche famille x nombre d'agents de la branche famille)/nombre d'agents de la CSSM

Prime locale d'intéressement (PLI) :

Des dispositions analogues à la prime nationale d'intéressement sont mises en œuvre pour la prime locale d'intéressement dont le montant est égal à la moyenne pondérée de la prime locale d'intéressement de la branche retraite, de la prime locale d'intéressement de la branche maladie, de la prime locale d'intéressement de la branche recouvrement et de la prime locale d'intéressement de la branche famille.

Prime locale d'intéressement de la CSSM = (prime locale d'intéressement de la branche retraite x nombre d'agents de la branche retraite) + (prime locale d'intéressement de la branche maladie x nombre d'agents de la branche maladie) + (prime locale d'intéressement de la branche recouvrement x nombre d'agents de la branche recouvrement) + (prime locale d'intéressement de la branche famille x nombre d'agents de la branche famille)/nombre d'agents de la CSSM

Chaque organisme national versera à la CSSM une enveloppe correspondant au produit du montant moyen de la prime nationale d'intéressement et de la prime locale d'intéressement par le nombre d'agents relevant de sa branche.

Le financement de cette prime sera assuré par chacune des branches (ACOSS, CNAMTS, CNAV et CNAF) au prorata de leurs effectifs spécifiques.

3.3.4 Caisse nationale d'assurance vieillesse

Prime nationale d'intéressement (PNI) :

La prime nationale d'intéressement qui sera versée aux agents de la CNAV sera calculée conformément aux dispositions du paragraphe 3.1.

Prime locale d'intéressement (PLI) :

La prime locale d'intéressement des agents relevant des activités régionales est égale à la masse d'intéressement réservée à la CNAV-IDF pour ses activités régionales x (nombre de points obtenus par la CNAV-IDF pour ses activités régionales/nombre de points théoriques maximum).

La prime locale d'intéressement des agents relevant des activités nationales de la CNAV est égale à la masse d'intéressement réservée à la CNAV pour ses activités nationales x (nombre de points obtenus par la CNAV pour ses activités nationales/nombre de points théoriques maximum).

La prime locale d'intéressement versée à chaque agent de la CNAV résulte de la moyenne pondérée des primes locales d'intéressement = (prime locale d'intéressement des agents affectés aux activités régionales x nombre d'agents relevant des activités régionales) + (prime locale d'intéressement des agents relevant des activités nationales x nombre d'agents relevant des activités nationales)/nombre d'agents de l'organisme.

En vigueur non étendu

Annexe technique de l'accord intéressement UCANSS

1. Champ d'application

La présente annexe vise l'UNCASS.

2. Mesure de la performance

Pour la part nationale : considérant que les missions dévolues à l'UCANSS se situent au niveau du régime général dans son ensemble et concernent les organismes et les salariés quelle que soit la branche, il est constaté que l'UCANSS concourt dans l'accomplissement de ses missions à l'atteinte des objectifs de chacune des branches.

Compte tenu de ces éléments, la mesure de la performance de l'UCANSS est indissociable de celle effectuée au niveau de chacune des branches : en conséquence le niveau de la performance de l'UCANSS pour la part nationale est déterminé par référence à la moyenne des différents niveaux d'atteinte des objectifs de branche.

Pour la part locale : considérant les activités de service déployées par l'UCANSS en direction de ses partenaires, des indicateurs spécifiques sont retenus destinés à appréhender l'amélioration de la qualité des services.

2.1. Indicateurs de la part nationale d'intéressement

L'UCANSS n'a pas d'indicateur au niveau national. Celle-ci résulte de la moyenne des différents niveaux d'atteinte des objectifs des branches.

Les indicateurs de la part locale d'intéressement

Liste des indicateurs par thème avec mention des nouveaux indicateurs (en gras) et indicateurs supprimés (en rayé).

Tableau de synthèse :

(Tableaux non reproduits, consultables en ligne sur le site www.journal-officiel.gouv.fr, rubrique BO Convention collective.)

https://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2019/0042/boc_20190042_0000_0030.pdf

(à dupliquer selon les différentes catégories d'organismes entrant dans le champ d'application de l'annexe)

3. Modalités de mise en œuvre

3.1. Modalités de calcul de la prime individuelle nationale

La prime nationale d'intéressement de l'UCANSS (PNI) est égale à la moyenne pondérée par les effectifs des coefficients de performance des primes nationales de branche (maladie et accidents du travail, recouvrement, famille, retraite) selon la formule suivante :

Coefficient de performance de la prime nationale d'intéressement de l'UCANSS = (coefficient de performance de la part nationale de la branche retraite x

nombre d'agents de la branche retraite + coefficient de performance de la part nationale de la branche de la branche maladie et accidents du travail x nombre d'agents de la branche maladie et accidents du travail + coefficient de performance de la part nationale de la branche famille x nombre d'agents de la branche famille + coefficient de performance de la part nationale de la branche recouvrement x nombre d'agents de la branche recouvrement)/nombre total d'agents des branches.

Elle représente 40 % du résultat global.

3.2. Modalités de calcul de la prime individuelle locale

La prime locale d'intéressement des salariés de l'UCANSS (PLI) résulte de l'atteinte d'objectifs mesurés selon les 15 indicateurs.

Elle représente 60 % du résultat global.

En vigueur non étendu

Annexe I

Branche retraite : Intéressement 2019

Indicateurs et objectifs retenus pour la performance de la branche (part nationale) et la performance des CARSAT, des CGSS et de la CNAV en Île-de-France (part locale)

(Tableaux non reproduits, consultables en ligne sur le site www.journal-officiel.gouv.fr, rubrique BO Convention collective.)

https://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2019/0042/boc_20190042_0000_0030.pdf

En vigueur non étendu

Annexe II

Intéressement : indicateurs des missions nationales de la CNAV (part locale)

Année 2019

(Tableau non reproduit, consultable en ligne sur le site www.journal-officiel.gouv.fr, rubrique BO Convention collective.)

https://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2019/0042/boc_20190042_0000_0030.pdf

En vigueur non étendu

Annexe III

Branche retraite : intéressement 2019

Indicateurs retenus pour la mesure de la performance de la CSS de Mayotte (part locale)

(Tableau non reproduit, consultable en ligne sur le site www.journal-officiel.gouv.fr, rubrique BO Convention collective.)

https://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2019/0042/boc_20190042_0000_0030.pdf

Protocole d'accord du 11 juillet 2019 relatif aux mesures de fin de carrière

Signataires	
Organisations patronales	UCANSS,
Organisations de salariés	FEC FO ; SGPCOSS CFE-CGC ; SNFOCOS,

Article unique

En vigueur non étendu

Les dispositions du protocole d'accord du 11 juillet 2019 relatif aux mesures de fin de carrière sont applicables aux salariés relevant de la convention collective nationale de travail des praticiens conseils du régime général de sécurité sociale du 4 avril 2006.

Accord du 18 mai 2010 relatif à la valeur du point au 1er mai 2010

Signataires	
Organisations patronales	L'UCANSS,
Organisations de salariés	La CFTC ; La PSTE CFDT ; Le SNPDOS CFDT ; Le SNADEOS CFTC ; Le SGPC CFE-CGC,

Article unique

En vigueur non étendu

La valeur du point arrêtée à l'article 3.2 de la convention collective des praticiens conseils est majorée de 0,8 % au 1er mai 2010 et s'établit à compter de cette date à 7,20738 €.

Avenant du 26 avril 2011 relatif aux frais de déplacement

Signataires	
Organisations patronales	L'UCANSS,
Organisations de salariés	La CFE-CGC ; Le SNPDOSS CFE-CGC ; La PSTE CFDT ; Le SNPDSOS CFDT ; La PSE CFTC ; Le SNADEOS CFTC ; Le SNCOS FO ; La FNPOS CGT ; La COFICT CGT,

Article 1er

En vigueur non étendu

En application de l'article 15, alinéa 9, de la convention collective de travail des praticiens-conseils, et compte tenu de l'évolution constatée des indices INSEE « Service d'hébergement » et « Restauration et cafés », les montants des indemnités sont portés, à compter du 1er janvier 2011, à :

- déplacement obligeant à prendre 1 repas à l'extérieur : 24,70 € ;
- déplacement obligeant à prendre 2 repas à l'extérieur : 49,40 € ;
- déplacement entraînant un découcher : 49,40 €.

Article 2

En vigueur non étendu

En application de l'article 15, alinéa 20, de la convention collective de travail des praticiens-conseils, et compte tenu de l'évolution constatée des indices INSEE « Carburants » et « Entretien de véhicules personnels », les montants des indemnités kilométriques sont portés, à compter du 1er janvier 2011, à :

Nombre de kilomètres parcourus dans l'année civile	Véhicule automobile de 5 CV fiscaux et moins	Véhicule automobile de 6 et 7 CV fiscaux	Véhicule automobile de 8,9 CV fiscaux et plus
Jusqu'à 10 000 km	0,48 €/ km	0,59 €/ km	0,66 €/ km
Au-delà de 10 000 km	0,35 €/ km	0,49 €/ km	0,51 €/ km

Avenant du 9 mars 2012 relatif aux frais de déplacement pour l'année 2012

Signataires	
Organisations patronales	L'UCANSS,
Organisations de salariés	La CFE-CGC ; La FEC CGT-FO ; La PSTE CFTD ; Le SNPDOS CFTD ; Le SNADEOS CFTC ; Le SNPDOSS CFE-CGC ; Le SNCOS FO ; La FNPOS CGT ; La PSE CFTC ; La COFICT CGT,

Article 1er

En vigueur non étendu

En application de l'article 15, alinéa 9, de la convention collective de travail des praticiens-conseils, et compte tenu de l'évolution constatée des indices INSEE « service d'hébergement » et « restauration et cafés », les montants des indemnités sont portés, à compter du 1er janvier 2012, à :

- déplacement obligeant à prendre 1 repas à l'extérieur : 25,20 € ;
- déplacement obligeant à prendre 2 repas à l'extérieur : 50,40 € ;
- déplacement entraînant un découcher : 50,40 €.

Article 2

En vigueur non étendu

En application de l'article 15, alinéa 20, de la convention collective de travail des praticiens-conseils, et compte tenu de l'évolution constatée des indices INSEE « carburants » et « entretien de véhicules personnels », les montants des indemnités kilométriques sont portés, à compter du 1er janvier 2012, à :

Nombre de kilomètres parcourus dans l'année civile	Véhicule automobile de 5 CV fiscaux et moins	Véhicule automobile de 6 et 7 CV fiscaux	Véhicule automobile de 8,9 CV fiscaux et plus
Jusqu'à 10 000 km	0,54 €/ km	0,66 €/ km	0,74 €/ km
Au-delà de 10 000 km	0,39 €/ km	0,55 €/ km	0,57 €/ km

Avenant du 27 février 2013 relatif aux indemnités pour l'année 2013

Signataires	
Organisations patronales	L'UCANSS,
Organisations de salariés	La FNCCSS CFE-CGC ; La FEC CGT-FO ; La PSTE CFTD ; Le SNPDOS CFTD ; Le SNADEOS CFTC ; Le SNPDOSS CFE-CGC ; Le SNFOCOS CGT-FO ; La FNPOS CGT ; La PSE CFTC ; La COFICT CGT,

Article 1er

En vigueur non étendu

En application de l'article 16, alinéa 9, de la convention collective de travail des praticiens-conseils, et compte tenu de l'évolution constatée des indices INSEE « service d'hébergement » et « restauration et cafés », les montants des indemnités sont portés, à compter du 1er janvier 2013, à :

- déplacement obligeant à prendre un repas à l'extérieur : 25,92 € ;
- déplacement obligeant à prendre deux repas à l'extérieur : 51,84 € ;
- déplacement entraînant un découcher : 51,84 €.

Article 2

En vigueur non étendu

En application de l'article 16, alinéa 20, de la convention collective de travail des praticiens-conseils, et compte tenu de l'évolution constatée des indices INSEE « carburants » et « entretien de véhicules personnels », les montants des indemnités kilométriques sont portés, à compter du 1er janvier 2013, à :

Nombre de kilomètres parcourus dans l'année civile	Véhicule automobile de 5 CV fiscaux et moins	Véhicule automobile de 6 et 7 CV fiscaux	Véhicule automobile de 8,9 CV fiscaux et plus
Jusqu'à 10 000 km	0,57 €/ km	0,69 €/ km	0,77 €/ km
Au-delà de 10 000 km	0,41 €/ km	0,58 €/ km	0,60 €/ km

Avenant du 10 avril 2013 à l'accord du 20 février 2007 relatif à la participation aux titres-restaurant

Signataires	
Organisations patronales	L'UCANSS,
Organisations de salariés	La PSTE CFTD ; Le SNPDOS CFTD ; Le SNPDOSS CFE-CGC ; La CFE-CGC ; La FEC CGT-FO ; Le SNFOCOS CGT-FO ; Le SNADEOS CFTC ; La PSE CFTC ; La FNPOS CGT ; La COFICT CGT,

Article 1er

En vigueur non étendu

L'article 2 du protocole d'accord du 20 février 2007 est modifié comme suit :

« Le montant de la participation de l'employeur à l'acquisition de titres-restaurant est fixée à 5,29 €. »

Article 2

En vigueur non étendu

Les dispositions de ce protocole entrent en vigueur au premier jour du mois suivant son agrément.

Avenant du 4 mars 2014 relatif aux indemnités de déplacement au 1er janvier 2014

Signataires	
Organisations patronales	L'UCANSS,
Organisations de salariés	La CGT-FO ; Le SNFOCOS CGT-FO ; Le SGPC CFE-CGC ; La FNPOS CGT ; La PSE CFTC,

Article unique

En vigueur non étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Avenant du 24 mars 2015 relatif aux indemnités de déplacement

Signataires	
Organisations patronales	L'UCANSS,
Organisations de salariés	La FEC CGT-FO ; Le SGPC CFE-CGC ; Le SNFOCOS CGT-FO ; La FNPOS CGT ; La PSE CFTC,

Article 1er

En vigueur non étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Article 2

En vigueur non étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Accord professionnel du 19 décembre 2018 relatif à l'OPCO Cohésion sociale

Signataires	
Organisations patronales	UCANSS ; GSOTF ; FNSCHLM ; FNAFR ; SNAECSSO ; AEGPIRC ; GFGA ; SERQ ; UNML ; USB ; CNEA ; FNESH ; USH ; SYNESI ; FNCAUE ; FNOPH ; Pôle emploi ; GEGF ; SOLIHA,
Organisations de salariés	CFE-CGC ; CSFV CFTC ; SP CGT ; UNSA sport 3S ; BATIMAT-TP CFTC ; FFASS CFE-CGC ; FEC FO ; F3C CFDT ; FEP CFDT ; SNEC CFTC ; INOVA CFE-CGC ; FCS CGT ; FNCSB CFDT ; SNEPL CFTC ; FERC CGT ; FNAS FO ; FSPSS FO ; CFTC santé sociaux ; FNOS CGT ; INTERCO CFDT ; CFE-CGC santé social ; FNPOS CGT ; PSE CFTC ; USPAOC CGT ; SNAP ; FSU ; CFE-CGC emploi ; UNSA éducation ; CFE-CGC construction,

En vigueur non étendu

Les organisations professionnelles d'employeurs et les organisations syndicales de salariés visées en annexe I.

Ensemble considérées comme « les parties »,

décident de constituer un opérateur de compétences (OPCO) et conviennent à cet effet ce qui suit :

Préambule

En vigueur non étendu

La loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel modifie en profondeur la formation professionnelle tant en ce qui concerne les dispositifs, les règles de financement que les acteurs.

La loi prévoit expressément la fin de la validité des agréments délivrés aux organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA) au 31 décembre 2018 et prévoit la mise en place d'un nouvel agrément d'opérateur de compétences (OPCO).

Convaincu que la cohésion sociale est le ciment d'une société où chacun a sa place, où chacun est accueilli et où chacun peut agir en fonction de ses besoins et de ses aspirations, l'ensemble des organisations visées ci-dessus veut valoriser les métiers et promouvoir une vision inclusive de la société par la création d'un OPCO Cohésion sociale (champ social, services aux personnes, insertion, sport, enseignement et formation) conformément aux dispositions de l'article 39 de la loi.

Les signataires du présent accord considèrent qu'un OPCO de la cohésion sociale est majeur pour accompagner notamment les politiques publiques en particulier à travers le plan de lutte contre la pauvreté, la politique vis-à-vis de la jeunesse, l'autonomie et le grand âge, les politiques d'emploi et d'insertion, la politique de jeux inclusifs pour Paris 2024...

Ainsi, l'OPCO cohésion sociale sera le lieu permettant de poursuivre une politique de développement des compétences ambitieuse et complémentaire, en termes de parcours professionnels et de certifications, dans l'intérêt commun des salariés, des entreprises et des publics accompagnés.

L'ensemble de ces secteurs ont notamment en commun :

- de contribuer aux différentes missions d'intérêt général permettant une cohésion nationale ;
- d'être acteur de l'économie sociale et solidaire, de l'habitat social, de la protection sociale dans une dimension et une logique sociales fortes ;
- d'accompagner la personne dans toutes les étapes de sa vie permettant de la respecter dans ses choix de vie, la responsabiliser, l'émanciper, la protéger et l'intégrer dans la société ;
- de développer une logique forte de services à la personne dans sa vie de tous les jours.

La constitution de l'OPCO cohésion sociale se fonde sur le partage de valeurs et missions d'intérêt général et sur des enjeux sociétaux autour du lien social.

Les secteurs de cet OPCO ont des enjeux proches en termes de politiques de ressources humaines, d'observation prospective des métiers et des qualifications, d'évolution de l'emploi, de formation et de professionnalisation des salariés.

Face notamment aux enjeux communs de recrutement, d'intégration de nouvelles réglementations et de l'impact du numérique sur les métiers, les branches professionnelles réunies au sein de l'OPCO cohésion sociale ont en commun de relever les défis :

- de l'adéquation des besoins en compétences ;

- de l'anticipation des évolutions professionnelles ;
- de la construction de certifications communes et de blocs de compétences partagés ;
- de développement de l'alternance ;
- ...

Ainsi, ces branches professionnelles se retrouvent autour de l'importance de privilégier des échanges, des partages de pratiques, des politiques de ressources humaines et formation concertées permettant de faciliter l'accès à la formation, au développement de compétences des salariés et de leurs parcours professionnels.

Les organisations employeurs et salariés signataires du présent accord affirment leur volonté d'accorder une attention particulière aux orientations suivantes :

- l'accès à la formation des personnes les plus éloignées de l'emploi et/ou les moins qualifiées ;
- la qualification des salariés, en privilégiant le recours à des formations certifiantes, notamment pour les personnels exerçant des métiers réglementés ;
- la lutte contre la précarité notamment le temps partiel subi, par la formation et les travaux interbranches autour de collectifs d'entreprises et de salariés afin de consolider l'emploi et développer la formation ;
- la promotion des métiers des branches concernées notamment auprès des jeunes et des demandeurs d'emploi ;
- la réponse aux besoins de formations en particulier sur les savoirs de base, le numérique, l'environnement pour un meilleur accès à l'emploi tout en favorisant la promotion sociale et l'engagement citoyen.

S'agissant des petites entreprises, les branches professionnelles constitutives de l'OPCO cohésion sociale attachent une importance toute particulière :

- à la réponse aux besoins d'accompagnement individuel des salariés éloignés de l'accès à la formation ;
- au soutien des initiatives prises pour inciter les entreprises à favoriser l'accès à la formation des salariés ;
- au développement d'ingénieries de projets, pédagogiques et financières, nécessaires pour les départs en formation.

Titre Ier Constitution, objet et missions de l'OPCO cohésion sociale

Article 1er

En vigueur non étendu

Il est constitué par les partenaires sociaux des branches professionnelles signataires, un opérateur de compétences (OPCO) cohésion sociale. Les partenaires sociaux de ces branches considèrent que l'OPCO cohésion sociale doit rassembler dans le champ de la cohésion sociale (champ social, services aux personnes, insertion, sport, enseignement et formation) à titre principal les activités suivantes :

- l'accompagnement social et éducatif - la jeunesse - les loisirs ;
- l'aide à domicile, l'intervention sociale et familiale, les services aux personnes ;
- l'emploi ;
- l'enseignement-formation ;
- l'habitat social ;
- l'insertion ;
- la petite enfance ;
- la protection sociale ;
- le sport ;
- la vie civile.

Cet OPCO est porté par une association à but non lucratif à gestion paritaire régie par les dispositions de la loi du 1er juillet 1901 et son décret d'application du 16 août 1901 ainsi que par les textes législatifs et réglementaires relatifs aux opérateurs de compétences.

L'accord constitutif de l'OPCO cohésion sociale sera adossé à l'association Uniformation, qui modifiera ses statuts ultérieurement notamment en fonction du périmètre définitif de l'OPCO tel que fixé par son arrêté d'agrément.

La gouvernance de l'OPCO est assurée par les instances statutaires de l'association.

Article 2

En vigueur non étendu

2.1. Champ d'application professionnel

Dans une logique de cohérence et de pertinence économique au sens de l'article L. 6332-1-1 du code du travail, le champ d'application professionnel de l'OPCO cohésion sociale couvre l'ensemble des branches professionnelles signataires et/ou adhérentes au présent accord.

Les sociétés, associations, coopératives, organismes sociaux, fondations, organisations syndicales de salariés, partis politiques, comités d'entreprise et comités sociaux et économiques, mouvements et associations culturelles... peuvent également bénéficier des services de l'OPCO cohésion sociale dès lors que ces structures ne sont pas rattachées à une branche professionnelle et respectent la cohérence et la pertinence économique du périmètre de l'OPCO, sous réserve de la perception des financements.

Les accords des branches professionnelles signés désignant l'OPCO cohésion sociale et la signature du présent accord par les organisations d'employeurs et les organisations de salariés de chaque branche s'effectuent dans le respect des règles de représentativité applicables aux accords collectifs et emportent adhésion à l'OPCO cohésion sociale.

2.2. Champ d'application territorial

L'OPCO cohésion sociale, intervient sur l'ensemble du territoire national, y compris dans les territoires d'outre-mer, sous réserve, pour ces derniers, du respect des dispositions réglementaires.

Article 3

En vigueur non étendu

Sans modification des périmètres sectoriels rattachés, les partenaires sociaux de toute branche n'ayant pas signé l'accord constitutif de l'OPCO cohésion sociale qui souhaiteraient le faire a posteriori devront adhérer au présent accord sous réserve de respecter les critères de cohérence du champ d'intervention de l'OPCO, de dépôt par celui-ci de l'acte modifié et de l'obtention d'un nouvel arrêté d'agrément. L'adhésion au présent accord prendra la forme d'une notification aux signataires d'origine et fera l'objet d'un dépôt conformément aux dispositions légales.

La modification des périmètres sectoriels rattachés entraînerait, pour une adhésion ou un retrait a posteriori, un avenant à l'accord constitutif assorti des conditions de dépôt et d'agrément afférents. Il en serait également ainsi dans l'hypothèse où une branche devrait adhérer à l'OPCO cohésion sociale en vertu de l'article L. 6332-1-1 du code du travail.

Article 4

En vigueur non étendu

Les missions des OPCO définies par la législation au I de l'article L. 6332-1 du code du travail sont les suivantes :

1° d'assurer, le financement des contrats d'apprentissage et de professionnalisation, selon les niveaux de prise en charge fixés par les branches professionnelles ayant désigné l'OPCO ;

2° d'apporter un appui technique aux branches adhérentes pour établir la gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences et pour déterminer les niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage et des contrats de professionnalisation ;

3° d'assurer un appui technique aux branches professionnelles ayant désigné l'OPCO pour leur mission de certification mentionnée à l'article L. 6113-3 du code du travail ;

4° d'assurer un service de proximité au bénéfice des TPE/PME, permettant d'améliorer l'information et l'accès des salariés de ces entreprises à la formation professionnelle et d'accompagner ces entreprises dans l'analyse et la définition de leurs besoins en matière de formation professionnelle, notamment au regard des mutations économiques et techniques de leur secteur d'activité ;

5° de promouvoir les formations réalisées en tout ou partie à distance (FOAD) ainsi que celles réalisées en situation de travail (FEST) auprès des entreprises.

Au-delà des missions précitées, les missions de l'OPCO seront également les suivantes :

6° de collecter et gérer des contributions supplémentaires conventionnelles conformément aux dispositions de l'article L. 6332-1-2 du code du travail et toute autre contribution conventionnelle ;

7° de collecter et gérer des contributions supplémentaires volontaires conformément aux dispositions de l'article L. 6332-1-2 du code du travail ;

8° d'assurer le financement des études et observatoires conformément à la législation en vigueur ;

9° d'assurer le développement et le financement de la formation des tuteurs et maîtres d'apprentissage.

Dans le cadre de ces missions qui concourent au développement de la formation professionnelle et de l'apprentissage, l'OPCO devra accorder une attention particulière aux axes suivants :

Dans le cadre de ses missions de financement :

- assurer une mutualisation à l'échelle de l'OPCO notamment à travers le plan de développement de compétences et l'alternance permettant de favoriser le développement de l'accès à la formation dans les petites et moyennes entreprises et le développement des contrats de professionnalisation et contrats d'apprentissage ;

- favoriser le développement des dispositifs permettant la professionnalisation et l'adaptation des compétences des salariés ;

- assurer un accompagnement des politiques de branches et d'entreprises à travers les contributions supplémentaires conventionnelles et volontaires ;

- assurer le financement des diagnostics et accompagnements des petites et moyennes entreprises dans le cadre du plan de développement de compétences au bénéfice des entreprises de moins de 50 salariés ;

- assurer le financement de la préparation opérationnelle à l'emploi (POE) dans le cadre du plan de développement de compétences au bénéfice des entreprises de moins de 50 salariés ;

- assurer le soutien de l'investissement en matière d'apprentissage en complément des financements publics et des contributions conventionnelles de branches professionnelles.

Dans le cadre de ses missions de services :

- favoriser tout projet permettant de renforcer les départs en formation notamment à travers des projets cofinancés avec des tiers, des actions collectives, des catalogues de formation de branches, interbranches et transversaux ;

- apporter un appui aux branches professionnelles au titre du développement des outils de gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences, du développement des certifications, blocs de compétences, unités capitalisables, des études et observatoires de branches et interbranches, des politiques de développement de l'alternance, de la formation des bénévoles ;

- apporter un appui aux entreprises et plus particulièrement aux petites et moyennes entreprises notamment dans le cadre du développement de l'alternance ;

- continuer à favoriser des services d'information, d'accompagnement et de gestion dématérialisés au bénéfice des entreprises.

Dans le cadre de ses missions autour des parcours de formation :

- favoriser tous travaux de qualification et de certification permettant l'émergence de parcours de formation dans la branche et interbranches et plus généralement toute action favorisant la mobilité professionnelle des salariés ;

- promouvoir toute action favorisant des partenariats interbranches, inter-OPCO et avec les acteurs de l'emploi, autour des missions visées à l'article IV du présent accord.

Dans le cadre des missions autour de l'accompagnement des salariés :

- favoriser l'accès à la formation des salariés par toute intervention et accompagnement mis en œuvre par les services de l'OPCO conformément à la réglementation en vigueur portant sur les missions des OPCO ;

- favoriser l'accompagnement des alternants dans leur parcours de contrat de professionnalisation ou d'apprentissage.

Titre II Ressources de l'OPCO cohésion sociale

Article 5

En vigueur non étendu

Les ressources de l'OPCO cohésion sociale proviennent :

a) des ressources prévues par la loi et les règlements, et notamment des sommes versées par France Compétences ;

b) des contributions supplémentaires conventionnelles ayant pour objet le développement de la formation professionnelle continue versées soit en application d'une convention collective soit d'un accord de branche conclu entre les organisations professionnelles d'employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives, contributions mutualisées au sein des branches concernées ;

c) des contributions supplémentaires ayant pour objet le développement de la formation professionnelle continue versées volontairement par les entreprises relevant du champ d'application de l'OPCO ;

d) des participations financières et subventions de l'État, des collectivités territoriales, Europe... ;

e) des participations financières et contributions d'organismes spécialisés ;

f) et de toutes autres ressources autorisées par la réglementation.

Article 6

En vigueur non étendu

En application de l'article L. 6332-3 du code du travail, l'OPCO cohésion sociale gère les fonds de la formation professionnelle et de l'apprentissage dans le cadre des sections financières suivantes :

- développement des compétences au bénéfice des entreprises de moins de 50 salariés ;

- alternance ;

- contributions conventionnelles des branches professionnelles ;

- contributions volontaires des entreprises.

Pendant la période prévue au premier alinéa du III de l'article 37 de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018, l'OPCO cohésion sociale gère également les fonds de la formation professionnelle au sein des trois sections spécifiques suivantes :

- compte personnel de formation ;

- formations au bénéfice des demandeurs d'emploi ;
- conseil en évolution professionnelle.

À cet effet, il est ajouté trois sections financières supplémentaires provisoires.

Article 7

En vigueur non étendu

Les ressources de l'OPCO cohésion sociale sont engagées pour la réalisation des missions telles que décrites à l'article 4 du présent accord.

Elles sont utilisées conformément aux dispositions légales, réglementaires et conventionnelles et selon les règles définies par le conseil d'administration de l'OPCO cohésion sociale.

Titre III Gouvernance de l'OPCO cohésion sociale

En vigueur non étendu

La gouvernance de l'OPCO cohésion sociale s'articule autour des instances suivantes :

- l'assemblée plénière ;
- le conseil d'administration ;
- le bureau ;
- les sections paritaires professionnelles ;
- les commissions paritaires ;
- les comités paritaires régionaux.

Article 8

En vigueur non étendu

La composition de la gouvernance de l'OPCO cohésion sociale est susceptible d'évoluer, sous réserve d'agrément, dans les situations suivantes :

- une branche professionnelle souhaite désigner l'OPCO cohésion sociale postérieurement à la signature du présent accord ;
- une branche professionnelle émerge notamment par fusion de plusieurs branches professionnelles ;
- une branche professionnelle quitte le périmètre de l'OPCO cohésion sociale pour désigner le périmètre d'un autre OPCO.

Ces différentes situations peuvent entraîner de fait une recomposition des collèges employeurs et salariés.

La composition de la gouvernance s'effectue à chaque renouvellement de mandat tenant compte des derniers arrêtés de représentativité publiés des organisations d'employeurs et des organisations syndicales de salariés des branches professionnelles. Cette disposition s'applique pour l'ensemble des instances de l'OPCO.

Dès publication d'un nouvel arrêté fixant la représentativité des employeurs ou des salariés, le mandat s'exerce jusqu'à la fin de l'année civile en cours de laquelle sont parus les arrêtés de représentativité employeurs et salariés. Le nouveau mandat débute au 1er janvier de l'année suivante.

Le montant de la contribution gérée servant de référence pour l'organisation de la gouvernance correspond à l'année N - 1 de la publication des arrêtés de représentativité.

Les signataires du présent accord formulent le vœu de l'application de la parité hommes/femmes.

Article 9

En vigueur non étendu

9.1. Composition

Chaque organisation professionnelle d'employeurs et organisation syndicale de salariés est représentée à l'assemblée plénière.

Le nombre de droits de vote attribué à chaque organisation est calculé en fonction du poids (en pourcentage) du montant des contributions gérées de la branche par l'OPCO sur la base du montant total des contributions gérées par l'OPCO. Ce poids est ensuite partagé à parts égales entre les deux collèges de la branche, chaque représentant se voit attribuer un pourcentage de droits de vote défini en fonction du taux de représentativité de son organisation au sein de la branche.

En cas de rompu, les droits de vote sont arrondis au droit de vote supérieur ou inférieur.

Chaque organisation dispose ainsi du cumul des droits de vote issu de sa représentation dans l'ensemble des branches professionnelles.

Les statuts de l'OPCO fixent les conditions de désignation des membres de l'assemblée plénière et le règlement intérieur fixe les conditions d'exercice du mandat.

9.2. Principes d'organisation de l'assemblée plénière

Les membres de l'assemblée plénière sont désignés conformément à l'article 8. Leur mandat est bénévole, renouvelable et s'exerce dans les conditions prévues à l'article L. 6332-2-1 du code du travail.

9.3. Missions

L'assemblée plénière débat des orientations stratégiques de l'OPCO, formule des propositions au conseil d'administration et peut lui soumettre toute question qu'elle souhaite voir étudier.

Elle entend le rapport de gestion et le rapport financier et donne quitus au conseil d'administration pour sa gestion.

Elle est informée de toute modification dans le périmètre de l'OPCO ainsi que de toute adhésion d'organisation.

9.4. Modalités de fonctionnement et de vote

L'assemblée plénière se réunit au moins une fois par an.

Les règles de fonctionnement et de vote de l'assemblée plénière sont fixées au règlement intérieur général de l'OPCO.

Article 10

En vigueur non étendu

10.1. Composition

Le conseil d'administration comprend deux collèges représentant les organisations professionnelles d'employeurs et les organisations syndicales de salariés.

10.1.1. Pour le collège « employeurs »

24 membres titulaires et 24 membres suppléants du collège employeurs représentatifs.

Les représentants du collège employeurs sont désignés au conseil d'administration par les organisations professionnelles d'employeurs signataires ou adhérentes au présent accord, de façon à ce que la pluralité des secteurs et des branches soit reflétée au conseil d'administration.

Les représentants du collège employeurs sont désignés avec les modalités suivantes :

1. Une première quote-part de postes titulaires et suppléants définie préalablement à chaque changement de mandature et répartie entre les organisations d'un commun accord entre elles ;
2. Le solde des postes titulaires et suppléants est réparti selon un barème établi entre les organisations professionnelles d'employeurs signataires ou

adhérentes au présent accord, barème dont l'un des indicateurs prioritaires pourrait être la prise en compte de l'existence de contribution conventionnelle dans la branche professionnelle de référence de l'organisation. Le nombre de représentants par organisation professionnelle d'employeurs est établi en tenant compte du taux de représentativité de chaque organisation par rapport au montant total des contributions gérées au sein de chaque branche. Pour les organisations représentatives au sein de plusieurs branches, ces montants sont cumulés.

10.1.2. Pour le collège « salariés »

24 membres titulaires et 24 membres suppléants du collège salariés représentatifs.

Les représentants du collège salariés sont désignés au conseil d'administration par les organisations syndicales de salariés reconnues représentatives au sein d'au moins deux branches professionnelles de l'OPCO cohésion sociale et signataires ou adhérentes au présent accord, de façon à ce que la pluralité des secteurs et des branches soit reflétée au conseil d'administration.

Les postes de titulaires et de suppléants sont attribués selon un barème, défini par les organisations syndicales de salariés signataires ou adhérentes au présent accord, qui fixe le nombre de représentants par organisation. Le nombre de représentants par organisation sera établi en tenant compte du taux de représentativité de chaque organisation par rapport au nombre de suffrages valablement exprimés au niveau de la branche. Une consolidation des résultats obtenus de chaque organisation syndicale de salariés est effectuée pour l'ensemble des branches ayant désigné l'OPCO cohésion sociale.

10.2. Règles générales

Le règlement intérieur général de l'OPCO fixe les conditions de désignation et d'exercice du mandat.

Les membres du conseil d'administration sont désignés conformément à l'article 8 du présent accord. Leur mandat est bénévole, renouvelable et s'exerce dans les conditions prévues à l'article L. 6332-2-1 du code du travail.

Les membres du conseil d'administration peuvent se faire représenter par un suppléant désigné selon les mêmes modalités que le titulaire.

Les suppléants peuvent participer aux réunions préparatoires, dans le cadre de l'article L. 3142-42 du code du travail, et aux réunions du conseil d'administration dans le cadre du remplacement d'un titulaire.

En cas de vacance d'un poste d'administrateur, il est pourvu à son remplacement par l'organisation professionnelle d'employeurs ou organisation syndicale de salariés l'ayant désigné pour la durée du mandat restant à courir.

10.3. Missions

Le conseil d'administration a pouvoir d'accomplir et autoriser tous actes conformes aux missions de l'OPCO telles que visées à l'article 4 du présent accord, les statuts en vigueur ainsi que par les dispositions légales, réglementaires et conventionnelles.

Dans le cadre des missions définies à l'article L. 6332-1 du code du travail et définies dans l'article 2 du présent accord, il a principalement pour missions de :

Au titre de la gouvernance :

- désigner :

-- un président et un vice-président ;

-- un trésorier et un trésorier adjoint,

choisis alternativement dans chacun des collèges et membres du bureau.

Le président est désigné alternativement, à chaque mi-mandat, dans le collège des organisations professionnelles d'employeurs représentatives ou le collège des organisations syndicales de salariés représentatives. Le vice-président appartient obligatoirement à l'autre collège.

Il en est de même pour le trésorier et le trésorier adjoint.

Les attributions du président, vice-président, trésorier et trésorier adjoint sont fixées par les statuts ;

- ratifier les membres du bureau ;

- déléguer tout ou partie de ses attributions au président et vice-président, au bureau, au directeur général ;

- nommer le directeur général de l'OPCO et lui donner les délégations nécessaires au bon fonctionnement de l'organisme ;

- arrêter le planning des réunions de toutes les instances de l'OPCO ;

- adopter le règlement intérieur général de l'OPCO ;

- émettre un avis sur l'intégration au sein du champ d'application de l'OPCO d'une nouvelle branche professionnelle, soit par le mécanisme de l'adhésion des organisations représentatives d'une branche professionnelle à l'accord, soit par le mécanisme d'accord de branche étendu de désignation de l'OPCO ;

- sur proposition des branches professionnelles ou à son initiative, décider de créer, modifier ou supprimer des sections paritaires professionnelles. Le conseil d'administration définit la composition, les missions et les modalités de fonctionnement de ces sections paritaires professionnelles dans le règlement intérieur général ;

- décider de constituer, modifier ou de supprimer des commissions paritaires permanentes ou temporaires et groupes de travail dont la composition et les missions sont définies dans le règlement intérieur ; le cahier des charges de chaque commission est fixé dans le règlement intérieur général ;

- arrêter l'ordre du jour et préparer l'assemblée plénière et délibérer sur toutes questions qui lui sont proposées par celle-ci.

Au titre du pilotage de l'OPCO :

- préparer les projets d'axes stratégiques pour débat à l'assemblée plénière ;

- valider les axes stratégiques après débat à l'assemblée plénière et assurer leur mise en œuvre ;

- garantir le bon fonctionnement de l'OPCO tant dans sa gestion, son organisation, son fonctionnement, sur la base des politiques de branche, des orientations et préconisations des sections paritaires professionnelles (SPP) ;

- approuver la convention triennale d'objectifs et de moyens (COM) conclue avec l'État ainsi que des conventions-cadres de coopération telles que prévues à l'article L. 6332-1 du code du travail ;

- approuver la conclusion avec les régions des conventions dans les conditions déterminées à l'article L. 6211-3 du code du travail ;

- piloter et contrôler la gestion des différentes sections financières tout en garantissant un équilibre financier global au niveau de l'OPCO ;

- approuver les budgets dont le budget de fonctionnement et d'investissement ;

- approuver les comptes de l'exercice écoulé en vue de leur présentation à l'assemblée plénière dans le cadre du rapport financier ;

- présenter le rapport de gestion et le rapport financier de l'OPCO en vue de leur approbation par l'assemblée plénière ;

- valider l'état statistique et financier présenté chaque année devant les pouvoirs publics, conformément aux articles R. 6332-30 et suivants du code du travail ;

- décider de l'ouverture des comptes financiers, lesquels fonctionnent sous la signature des personnes habilitées ;

- procéder à la désignation du commissaire aux comptes et de son suppléant, sur proposition du bureau ;

- prendre toute décision relative aux acquisitions, échanges, et aliénations des immeubles détenus ;

- décider de prendre à bail tout immeuble nécessaire à la réalisation des missions de l'OPCO ;

- prendre toute décision en matière de modification des statuts, dévolution des biens, fusion, scission ou apport partiel d'actif ;

- décider du transfert du siège social à tout autre endroit en France ;

- donner délégation au président pour ester en justice tant en demande qu'en défense.

10.4. Modalités de fonctionnement et de vote

Il se réunit au moins 4 fois par an. Les délibérations du conseil d'administration font l'objet d'un procès-verbal.

Les règles de fonctionnement et de vote du conseil d'administration sont fixées au règlement intérieur général de l'OPCO.

Article 11

En vigueur non étendu

11.1. Composition

Le bureau est composé paritairément de membres titulaires et de membres suppléants issus du conseil d'administration de l'OPCO répartis en nombre égal au sein du collège des organisations professionnelles d'employeurs représentatives et du collège des organisations syndicales de salariés représentatives.

Pour le collège salariés, chaque organisation syndicale siégeant au conseil d'administration en qualité de titulaire dispose d'un poste de titulaire et d'un poste de suppléant au sein du bureau.

Pour le collège employeurs, l'attribution des postes de titulaires et de suppléants s'effectue dans le cadre d'un accord entre les organisations d'employeurs siégeant au conseil d'administration en qualité de titulaire.

Les suppléants n'assistent pas aux réunions, sauf en cas de remplacement du titulaire.

11.2. Exercice du mandat

Les membres du bureau sont désignés conformément à l'article 8 du présent accord. Leur mandat est bénévole, renouvelable et s'exerce dans les conditions prévues à l'article L. 6332-2-1 du code du travail.

11.3. Missions

Il a pour missions de :

- arrêter l'ordre du jour du conseil d'administration, préparer et éclairer les décisions du conseil d'administration ;
- mettre en œuvre les décisions prises par le conseil d'administration ;
- délibérer sur toutes questions qui lui sont déléguées par le conseil d'administration ;
- proposer au conseil d'administration la nomination du directeur général ;
- assurer les représentations extérieures en lien avec le directeur général ;
- donner mandat pour des missions spécifiques et ponctuelles aux président et vice-président, trésorier et trésorier adjoint ;
- traiter les recours et toutes situations particulières ;
- veiller au bon fonctionnement de l'OPCO ;
- préparer les budgets et en suivre l'exécution après approbation du conseil d'administration ;
- proposer au conseil d'administration la désignation du commissaire aux comptes et de son suppléant ;
- déterminer les moyens financiers par anticipation et leurs affectations pour l'ensemble des dispositifs ;
- préparer les comptes de l'exercice écoulé ;
- préparer le rapport de gestion et le rapport financier de l'OPCO.

11.4. Modalités de fonctionnement et de vote

Le bureau se réunit au moins six fois par an.

Les règles de fonctionnement et de vote sont fixées au règlement intérieur général de l'OPCO.

Les réunions de bureau font l'objet d'un relevé de décisions.

Titre IV Sections paritaires professionnelles (SPP)

Article 12

En vigueur non étendu

12.1. Principes

Les sections paritaires professionnelles, sur proposition des branches professionnelles ou à l'initiative du conseil d'administration, sont créées, modifiées ou supprimées par le conseil d'administration qui en fixe les modalités de fonctionnement dans le règlement intérieur général.

Les sections paritaires professionnelles sont constituées des organisations professionnelles d'employeurs représentatives et des organisations syndicales de salariés représentatives au sein de toutes les branches composant la section paritaire professionnelle.

Les sections paritaires professionnelles regroupent plusieurs branches professionnelles dans une logique professionnelle et de cohérence métiers. Au-delà de leur rattachement à une section paritaire professionnelle, certaines branches constitutives de l'OPCO peuvent être impliquées, en fonction des thèmes, au sein de plusieurs sections paritaires professionnelles afin de favoriser les espaces de dialogues et de concertation dans une logique interbranches.

Relèvent également des sections paritaires professionnelles toutes entreprises mentionnées à l'article 2.1 du présent accord.

Les missions des sections paritaires professionnelles s'exercent principalement autour des missions de GPEC, certification, politique transversale, propositions d'orientation, de priorités de formation, propositions rattachées au périmètre des branches de la section paritaire professionnelle.

La section paritaire professionnelle a également pour mission de contribuer au développement de l'accès à la formation dans les TPE, le développement de l'alternance... sur propositions notamment des CPNEF des différentes branches professionnelles.

Toute précision utile sur le fonctionnement des sections paritaires professionnelles sera apportée dans le cadre du règlement intérieur général de l'OPCO.

Les signataires du présent accord entendent également promouvoir tous travaux permettant des convergences en matière d'emploi et de formation entre les secteurs professionnels au sein de l'OPCO mais également des travaux entre OPCO.

Ainsi, toute demande d'une section paritaire professionnelle, d'une ou plusieurs branches ayant désigné l'OPCO cohésion sociale, d'engager un travail avec une filière ne se situant pas dans le périmètre de l'OPCO, sera examinée par le conseil d'administration. Ce dernier mettra en œuvre les modalités d'organisation éventuellement statutaires pour favoriser les rencontres nécessaires en lien avec les demandeurs.

12.2. Organisation

Au jour de la signature du présent accord, les sections paritaires professionnelles suivantes sont constituées :

- accompagnement social et éducatif - sport - jeunesse - loisirs ;
- aide à domicile - intervention sociale et familiale - services aux personnes ;
- enseignement et formation ;
- habitat social ;
- emploi et insertion ;
- protection sociale.

12.2. Composition

Les sections paritaires professionnelles créées sont composées d'un nombre égal de titulaires dans chacun des deux collèges dont le nombre correspond au

plus grand du nombre d'organisations syndicales de salariés ou d'organisations professionnelles d'employeurs présentes dans les branches relevant de la section paritaire professionnelle assorti d'un nombre de suppléants équivalents dans chacun des deux collèges.

Chaque organisation dispose a minima d'un poste de titulaire et d'un poste de suppléant dans la section paritaire professionnelle.

Les postes non affectés par la règle précédemment indiquée font l'objet d'une application du principe de représentativité pour le collège « salariés » et d'un accord entre les organisations professionnelles d'employeurs pour le collège « employeurs » dans le périmètre de la section paritaire professionnelle.

Les suppléants assistent aux réunions, dans le cadre de l'article L. 3142-42 du code du travail, sans voix délibérative, sauf en cas de remplacement du titulaire.

Les membres de section paritaire professionnelle sont désignés conformément à l'article 8 du présent accord. Leur mandat est bénévole, renouvelable et s'exerce dans les conditions prévues à l'article L. 6332-2-1 du code du travail.

Titre V Commissions paritaires et groupes de travail paritaires

Article 13

En vigueur non étendu

13.1. Modalités de fonctionnement

Les commissions paritaires sont des instances consultatives, elles formulent des recommandations dans leur domaine de compétences à destination du conseil d'administration.

13.2. Organisation

Au jour de la signature du présent accord, trois commissions permanentes sont instituées auprès du conseil d'administration :

- commission paritaire « Plan de développement des compétences des entreprises de moins de 50 salariés » ;
- commission paritaire « Alternance » ;
- commission paritaire « Études et observatoires ».

D'autres commissions paritaires pourront être mises en œuvre sur décision du conseil d'administration conformément aux dispositions du règlement intérieur général.

13.3. Composition

Les commissions paritaires sont composées de membres titulaires et de membres suppléants répartis en nombre égal au sein du collège des organisations professionnelles d'employeurs représentatives et du collège des organisations syndicales de salariés représentatives.

Pour le collège salariés, chaque organisation syndicale siégeant au conseil d'administration en qualité de titulaire dispose d'un poste de titulaire et d'un poste de suppléant au sein des commissions.

Pour le collège employeurs, l'attribution des postes de titulaires et de suppléants s'effectue dans le cadre d'un accord entre les organisations d'employeurs siégeant au conseil d'administration en qualité de titulaire.

Les suppléants peuvent assister aux réunions, dans le cadre de l'article L. 3142-42 du code du travail, sans voix délibérative, sauf en cas de remplacement du titulaire.

Les membres de commissions paritaires sont désignés conformément à l'article 8. Leur mandat est bénévole, renouvelable et s'exerce dans les conditions prévues à l'article L. 6332-2-1 du code du travail.

Article 14

En vigueur non étendu

Des groupes de travail paritaires peuvent être décidés par le conseil d'administration. Les modalités de fonctionnement sont déterminées au règlement intérieur général.

Titre VI Représentation territoriale de l'OPCO cohésion sociale

Article 15

En vigueur non étendu

Pour répondre aux besoins des adhérents et accompagner les acteurs locaux dans la mise en œuvre des politiques publiques de formation professionnelle et d'emploi, l'OPCO cohésion sociale est présent en région.

15.1. Représentation technique territoriale

Dans la perspective de développer un service de proximité à ses entreprises, l'OPCO cohésion sociale dispose d'une implantation territoriale technique dans chacune des régions administratives, territoires d'outre-mer compris, ainsi que des relais locaux.

Les délégations techniques mettent également en œuvre les axes stratégiques de l'OPCO cohésion sociale dans les territoires, accompagnent les déclinaisons des branches professionnelles dans les territoires (CPREF) et les missions des comités paritaires territoriaux.

15.2. Représentation paritaire territoriale

Chaque comité paritaire mis en place par le conseil d'administration, est composé de représentants du collège « employeurs » et de représentants du collège « salariés ».

Les comités paritaires territoriaux sont composés de membres titulaires répartis en nombre égal au sein du collège des organisations professionnelles d'employeurs représentatives et du collège des organisations syndicales de salariés représentatives.

Pour le collège salariés, chaque organisation syndicale siégeant au conseil d'administration en qualité de titulaire dispose d'un poste de titulaire.

Pour le collège employeurs, l'attribution des postes de titulaires s'effectue dans le cadre d'un accord entre les organisations d'employeurs signataires ou adhérentes au présent accord.

Cette instance ne dispose pas de poste de suppléant.

Les membres des comités paritaires territoriaux sont désignés conformément à l'article 8. Leur mandat est bénévole, renouvelable et s'exerce dans les conditions prévues à l'article L. 6332-2-1 du code du travail.

Par délégation du conseil d'administration, les missions sont les suivantes :

- s'assurer de la mise en œuvre, au niveau d'un territoire, de la politique de l'OPCO en lien avec les services techniques de l'OPCO (national et territorial) ;
- assurer la représentation de l'OPCO auprès des acteurs institutionnels et sociaux territoriaux de l'emploi et de la formation professionnelle ;
- participer à la construction des politiques territoriales en matière de formation professionnelle, d'emploi et d'orientation professionnelle en lien avec les instances des branches professionnelles.

Les modalités de fonctionnement sont définies par le règlement intérieur général.

Titre VII Gestion des contributions conventionnelles

Article 16

En vigueur non étendu

Le pilotage des contributions conventionnelles s'exerce dans le cadre suivant :

- l'instance désignée par la branche professionnelle exerce la mission politique de pilotage de la contribution conventionnelle ;

- le conseil d'administration exerce quant à lui la responsabilité de pilotage financier et d'engagement des fonds, responsabilité pouvant faire l'objet de délégations déterminées dans le cadre du règlement intérieur général de l'OPCO cohésion sociale.

Titre VIII Dispositions diverses

Article 17

En vigueur non étendu

Les statuts et le règlement intérieur général de l'association Uniformation doivent être mis en conformité au plus tard à l'entrée en vigueur du présent accord.

Le conseil d'administration fixe, au moyen d'un règlement intérieur général, les modalités d'application du présent accord et de fonctionnement des instances de l'OPCO. Il ne peut être approuvé ou modifié qu'après une demande d'inscription à l'ordre du jour du conseil d'administration.

Article 18

En vigueur non étendu

Conformément à l'article L. 2231-5 du code du travail, le présent accord et les avenants qui viendraient à être conclus sont notifiés à l'ensemble des organisations représentatives dès la fin de procédure de signature.

Le présent accord et ses éventuels avenants font l'objet d'un dépôt dans les conditions de l'article L. 2231-6 du code du travail et du droit des accords collectifs de travail en vue de son agrément par l'administration.

L'agrément est sollicité pour l'ensemble du périmètre visé aux articles 1er et 2 du présent accord ainsi que pour tout élargissement éventuel demandé par l'autorité administrative.

Article 19

En vigueur non étendu

Le présent accord est conclu à durée indéterminée. Il prendra effet à compter de la date d'effet de l'agrément de l'OPCO cohésion sociale et au plus tard le 1er avril 2019.

Titre IX Autres dispositions

Article 20

En vigueur non étendu

Le présent accord porte création de l'OPCO cohésion sociale.

Article 21

En vigueur non étendu

Après consultation de l'assemblée plénière, la dissolution et/ou la liquidation de l'OPCO cohésion sociale ne peut intervenir que sur décision du conseil d'administration.

Les statuts et le règlement intérieur général de l'OPCO cohésion sociale fixent la procédure de dissolution et/ou liquidation et les conditions de la dévolution des biens.

Article 22

En vigueur non étendu

Le présent accord peut être dénoncé à tout moment par l'une ou plusieurs des parties signataires dans les conditions fixées par l'article L. 2261-9 du code du travail et moyennant le respect d'un délai de préavis de 3 mois.

Article 23

En vigueur non étendu

Il est institué une commission paritaire de suivi du présent accord. Elle est composée des représentants des organisations syndicales de salariés et des représentants des organisations professionnelles d'employeurs ayant signé ou adhéré au présent accord.

À la demande d'une ou plusieurs des organisations signataires, il peut être convenu d'ouvrir une négociation de révision du présent accord dans les conditions prévues par les dispositions des articles L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail.

Article 24

En vigueur non étendu

Il sera procédé aux formalités de dépôt et de publicité prévues par la loi.

Article 25

En vigueur non étendu

Les signataires demandent l'extension du présent accord dans les conditions fixées aux articles L. 2261-15, L. 2261-24 et L. 2261-25 du code du travail.

Annexe

En vigueur non étendu

Annexe I

Organisations professionnelles d'employeurs représentatives par branche professionnelle et organisations syndicales de salariés représentatives par branche du champ de l'OPCO cohésion sociale

Branche des ateliers et chantiers d'insertion (IDCC 3016)

Employeur :

Syndicat national des employeurs spécifiques d'insertion (SYNESI).

Syndicats :

CFDT - Fédération protection sociale, travail, emploi ;

CGT - Fédération des organismes sociaux.

Branche de l'aide, de l'accompagnement, des soins et des services à domicile (IDCC 2941)

Employeur :

Union syndicale de la branche aide à domicile (USB - domicile).

Syndicats :

CGT - Fédération des organismes sociaux ;

CGT-FO - Fédération de l'action sociale.

Branche des acteurs du lien social et familial (ALISFA) (IDCC 1261)

Employeur :

Syndicat employeur des acteurs du lien social et familial (SNAECISO).

Syndicats :

CFTC - Fédération santé sociaux ;
CGT (USPAOC) - Union des personnels de l'animation, des organisations sociales, sportives et culturelles ;
CGT-FO - Fédération de l'action sociale.

Branche de l'animation (IDCC 1518)

Employeur :

Conseil national des employeurs d'avenir (CNEA).

Syndicats :

CFDT (F3C) - Fédération communication, conseil, culture ;
CGT (USPAOC) - Union des personnels de l'animation, des organisations sociales, sportives et culturelles ;
CGT (FERC) - Fédération de l'éducation, de la recherche et de la culture ;
CGT-FO - Fédération des employés et cadres ;
UNSA - Syndicat éducation populaire.

Branche des conseils d'architecture, d'urbanisme et de l'environnement (CAUE) (IDCC 2666)

Employeur :

Fédération nationale des conseils d'architecture, d'urbanisme et de l'environnement.

Branche du personnel des sociétés coopératives HLM (IDCC 1588)

Employeur :

Fédération nationale des sociétés coopératives d'HLM.

Syndicats :

CFDT - Fédération nationale construction et bois ;
CFE-CGC - Fédération de la construction ;
CGT - Fédération des services publics.

Branche des entreprises sociales pour l'habitat (IDCC 2150)

Employeur :

Fédération des entreprises sociales pour l'habitat.

Syndicats :

CFDT - Fédération nationale construction et bois ;
CFE-CGC - Fédération de la construction ;
CFTC - Fédération BATIMAT-TP ;
CGT - Fédération des services publics ;
CGT-FO - Fédération des personnels des services publics et des services de santé ;
UNSA - FESSAD Fédération des syndicats de services activités diverses, tertiaires et connexes.

Branche des familles rurales (IDCC 1031)

Employeur :

Familles rurales.

Syndicats :

CGT - Fédération des personnels des organismes sociaux ;
CGT-FO - Fédération nationale de l'action sociale.

Branche des foyers et services de jeunes travailleurs (IDCC 2336)

Employeur :

Conseil national des employeurs d'avenir (CNEA) représenté par David CLUZEAU.

Syndicats :

CGT-FO - Fédération des employés et cadres ;
CGT (FERC) - Fédération de l'éducation, de la recherche et de la culture.

Branche du golf (IDCC 2021)

Employeurs :

Groupement des entrepreneurs de golf français (GEGF) ;
Groupement français des golfs associatifs (GFGA).

Syndicats :

CFE-CGC - Fédération de l'hôtellerie, restauration, sport, loisirs et casinos ;
CFTC - Fédération commerce, service et force de vente ;
CGT-FO - Fédération des employés et cadres.

Branche du personnel des institutions de retraite complémentaire et institutions de prévoyance (IDCC 1794)

Employeur :

Association d'employeurs pour la gestion du personnel des institutions de retraite complémentaire.

Syndicats :

CFDT - Fédération protection sociale, travail, emploi ;
CFE-CGC - Union protection social santé ;
CGT - Fédération des organismes sociaux ;
CGT-FO - Fédération des employés et cadres ;
UNSA (FESSAD) - Fédération des syndicats de services activités diverses, tertiaires et connexes.

Branche missions locales et permanences d'accueil, d'information et d'orientation (IDCC 2190)

Employeur :
Union nationale des missions locales.

Syndicats :
CFDT - Fédération protection sociale, travail, emploi ;
CGT - Fédération des organismes sociaux.

Branche de la mutualité (IDCC 2128)

Employeur :
Association nationale des employeurs de la mutualité (ANEM).

Syndicats :
CFDT - Fédération protection sociale, travail, emploi ;
CFE-CGC - Fédération française de la santé, de la médecine et de l'action sociale ;
CGT - Fédération des organismes sociaux ;
CGT-FO - Fédération des employés et cadres.

Branche des offices publics pour l'habitat (IDCC 3220)

Employeur :
Fédération nationale des offices publics de l'habitat.

Syndicats :
Fédération INTERCO - CFDT ;
CGT - Fédération des services publics ;
FGT FO - Fédération des services publics et de santé.

Branche des organisations professionnelles de l'habitat social (IDCC 2526)

Employeur :
Organisations professionnelles de l'habitat social.

Syndicats :
CFDT - Fédération nationale construction et bois ;
CGT-FO - Fédération des personnels des services publics et des services de santé ;
UNSA (FESSAD) - Fédération des syndicats de services activités diverses, tertiaires et connexes.

Branche solidaires pour l'habitat (SOLIHA) (IDCC 1278)

Employeur :
Fédération solidaires pour l'habitat.

Syndicats :
CFDT - Fédération nationale construction et bois ;
CGT ;
CGT-FO - Fédération des employés et cadres.

Pôle emploi (IDCC 2847)

Employeur :
Pôle emploi.

Syndicats :
CFDT - Fédération protection sociale, travail, emploi ;
CFE-CGC - Fédération des services publics, syndicat des métiers de l'emploi ;
CFTC - Fédération protection sociale et emploi ;
CGT - Fédération des organismes sociaux ;
CGT-FO - Fédération des employés et cadres FO ;
Fédération nationale unitaire (FSU) ;
Syndicat national du personnel de Pôle emploi (SNAP).

Branche des régies de quartier (IDCC 3105)

Employeur :
Syndicat des employeurs régies de quartier.

Syndicats :
CFDT - Fédération nationale construction et bois ;
CFTC - Fédération protection sociale et emploi ;
CGT - Fédération des organismes sociaux ;
CGT-FO - Fédération de l'action sociale.

Branche du régime général de sécurité sociale

IDCC 218 : du personnel des organismes de sécurité sociale

Employeur :
Union des caisses nationales de sécurité sociale.

Syndicats :
CFDT - Fédération protection sociale, travail, emploi ;
CGT - Fédération des organismes sociaux ;
CGT-FO - Fédération des employés et cadres.

IDCC 2603 : des praticiens-conseils du régime général de sécurité sociale

Employeur :

Union des caisses nationales de sécurité sociale.

Syndicats :

CFE-CGC ;

CGT-FO - Fédération des employés et cadres.

IDCC 2793 : des agents de direction et des agents comptables des organismes de sécurité sociale et des allocations familiales

Employeur :

Union des caisses nationales de sécurité sociale.

Syndicats :

CFDT - Fédération protection sociale, travail, emploi ;

CFE-CGC ;

CFTC - Fédération protection sociale et emploi ;

CGT - Fédération des organismes sociaux ;

CGT-FO - Fédération des employés et cadres.

Branche du régime social des indépendants

IDCC 2796 : personnel de direction du régime social des indépendants

IDCC 2797 : praticiens conseils du régime social des indépendants

IDCC 2798 : employés et cadres du régime social des indépendants

Employeur :

Régime social des indépendants.

Syndicats :

CFDT - Fédération protection sociale, travail, emploi représentée par Philippe BERHAULT ;

CFE-CGC - Union protection social santé ;

CGT - Fédération des organismes sociaux représentée par Catherine GATTI ;

CGT-FO - Fédération des employés et cadres.

Branche du sport (IDCC 2511)

Employeur :

Conseil national des employeurs d'avenir (CNEA).

Syndicats :

CFDT - Fédération communication conseil culture (F3C) ;

CGT (USPAOC) - Union des personnels de l'animation, des organisations sociales, sportives et culturelles ;

CGT (FERC) - Fédération de l'éducation, de la recherche et de la culture.

Branche du tourisme social et familial (IDCC 1316)

Employeurs :

Groupement syndical des organismes de tourisme familial (GSOTF) ;

Conseil national des employeurs d'avenir (CNEA).

Syndicats :

CGT - Fédération du commerce et des services ;

CGT-FO - Fédération des employés et cadres ;

UNSA - sport santé social.

Branche des gardiens, concierges, employés d'immeuble (IDCC 1043)

Syndicat :

CFTC - Fédération commerce, service et force de vente représentée par Maxime DUMONT.

Branche des services à la personne (IDCC 3127)

Syndicat :

CFTC - santé sociaux représentée par Maxime DUMONT.

Branche professionnelle des organismes de formation (IDCC 1516)

Syndicats :

CFDT - Fédération enseignement privé ;

CFTC représentée par Maxime DUMONT ;

CGT ;

CGT-FO.

Branche professionnelle de l'enseignement privé indépendant (IDCC 2691)

Syndicats :

CFDT - Fédération enseignement privé ;

CFTC - SNEPL ;

CGT (FERC) - Fédération de l'éducation, de la recherche et de la culture.

Branche professionnelle de l'enseignement privé non lucratif (IDCC 3218)

Syndicats :

CFDT - Fédération enseignement privé ;

CFTC - SNEPL/SNEC ;

Syndicat professionnel de l'enseignement libre catholique.

Syndicats :

CFDT - Fédération enseignement privé ;

CFTC - SNEC ;

Ferc CGT.

Nouveautés

Avenant frais déplacements AGENTS DIRECTION COMPTABLES (27 février 2013)

Date du texte : 2013-02-27

Publié au BOCC N° : 20130015

Signataires	
Organisations patronales	Union des caisses nationales de sécurité sociale (UCANSS) (UCANSS)
Organisations de salariés	Confédération française de l'encadrement - confédération générale des cadres (CFE CGC) (CFE-CGC) Fédération des employés et cadres - FEC CGT-FO (CFE-CGC) Fédération PSTE de la protection sociale du travail et de l'emploi CFDT (CFE-CGC) Syndicat national du personnel de direction des organismes sociaux - CFDT (CFE-CGC) Syndicat national des agents de direction et d'encadrement des organismes sociaux CFTC (CFE-CGC) Syndicat national du personnel de direction des organismes de sécurité sociale, d'allocations familiale et des organismes assimilés CFE/CGC (CFE-CGC) Syndicat national Force ouvrière des cadres des organismes sociaux (CFE-CGC) Fédération nationale des Personnels des Organismes Sociaux (FNPOS CGT) (CFE-CGC) Fédération PSE de la Protection Sociale et de l'Emploi CFTC (CFE-CGC) COFICT CGT (CFE-CGC)

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Accord frais déplacements INGÉNIEURS CONSEILS MUTÉS (27 février 2013)

Date du texte : 2013-02-27

Publié au BOCC N° : 20130015

Signataires	
Organisations patronales	Union des caisses nationales de sécurité sociale (UCANSS) (UCANSS)
Organisations de salariés	Confédération française de l'encadrement - confédération générale des cadres (CFE CGC) (CFE-CGC) Fédération des employés et cadres - FEC CGT-FO (CFE-CGC) Fédération PSTE de la protection sociale du travail et de l'emploi CFDT (CFE-CGC) Syndicat national du personnel de direction des organismes sociaux - CFDT (CFE-CGC) Syndicat national des agents de direction et d'encadrement des organismes sociaux CFTC (CFE-CGC) Syndicat national du personnel de direction des organismes de sécurité sociale, d'allocations familiale et des organismes assimilés CFE/CGC (CFE-CGC) Syndicat national Force ouvrière des cadres des organismes sociaux (CFE-CGC) Fédération nationale des Personnels des Organismes Sociaux (FNPOS CGT) (CFE-CGC) Fédération PSE de la Protection Sociale et de l'Emploi CFTC (CFE-CGC) COFICT CGT (CFE-CGC)

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Avenant frais déplacements CADRES et AGENTS EXÉCUTION (27 février 2013)

Date du texte : 2013-02-27

Publié au BOCC N° : 20130015

Signataires	
Organisations patronales	Union des caisses nationales de sécurité sociale (UCANSS) (UCANSS)
Organisations de salariés	Confédération française de l'encadrement - confédération générale des cadres (CFE CGC) (CFE-CGC) Fédération des employés et cadres - FEC CGT-FO (CFE-CGC) Fédération PSTE de la protection sociale du travail et de l'emploi CFDT (CFE-CGC) Syndicat national du personnel de direction des organismes sociaux - CFDT (CFE-CGC) Syndicat national des agents de direction et d'encadrement des organismes sociaux CFTC (CFE-CGC) Syndicat national du personnel de direction des organismes de sécurité sociale, d'allocations familiale et des organismes assimilés CFE/CGC (CFE-CGC) Syndicat national Force ouvrière des cadres des organismes sociaux (CFE-CGC) Fédération nationale des Personnels des Organismes Sociaux (FNPOS CGT) (CFE-CGC) Fédération PSE de la Protection Sociale et de l'Emploi CFTC (CFE-CGC) COFICT CGT (CFE-CGC)

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Accord indemnité responsabilité CAISSIERS AIDES CAISSIERS (27 février 2013)

Date du texte : 2013-02-27

Publié au BOCC N° : 20130015

Signataires	
Organisations patronales	Union des caisses nationales de sécurité sociale (UCANSS) (UCANSS)

Signataires	
Organisations patronales	Union des caisses nationales de sécurité sociale (UCANSS) (UCANSS)
Organisations de salariés	Confédération française de l'encadrement - confédération générale des cadres (CFE CGC) (CFE-CGC) Fédération des employés et cadres - FEC CGT-FO (CFE-CGC) Fédération PSTE de la protection sociale du travail et de l'emploi CFDT (CFE-CGC) Syndicat national du personnel de direction des organismes sociaux - CFDT (CFE-CGC) Syndicat national des agents de direction et d'encadrement des organismes sociaux CFTC (CFE-CGC) Syndicat national du personnel de direction des organismes de sécurité sociale, d'allocations familiale et des organismes assimilés CFE/CGC (CFE-CGC) Syndicat national Force ouvrière des cadres des organismes sociaux (CFE-CGC) Fédération nationale des Personnels des Organismes Sociaux (FNPOS CGT) (CFE-CGC) Fédération PSE de la Protection Sociale et de l'Emploi CFTC (CFE-CGC) COFICT CGT (CFE-CGC)

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Avenant modifiant l'avenant du 17/05/1988 prime de crèche (27 février 2013)

Date du texte : 2013-02-27

Publié au BOCC N° : 20130015

Signataires	
Organisations patronales	Union des caisses nationales de sécurité sociale (UCANSS) (UCANSS)
Organisations de salariés	Confédération française de l'encadrement - confédération générale des cadres (CFE CGC) (CFE-CGC) Fédération des employés et cadres - FEC CGT-FO (CFE-CGC) Fédération PSTE de la protection sociale du travail et de l'emploi CFDT (CFE-CGC) Syndicat national du personnel de direction des organismes sociaux - CFDT (CFE-CGC) Syndicat national des agents de direction et d'encadrement des organismes sociaux CFTC (CFE-CGC) Syndicat national du personnel de direction des organismes de sécurité sociale, d'allocations familiale et des organismes assimilés CFE/CGC (CFE-CGC) Syndicat national Force ouvrière des cadres des organismes sociaux (CFE-CGC) Fédération nationale des Personnels des Organismes Sociaux (FNPOS CGT) (CFE-CGC) Fédération PSE de la Protection Sociale et de l'Emploi CFTC (CFE-CGC) COFICT CGT (CFE-CGC)

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Avenant remboursement prêt véhicule à moteur DES AGENTS (27 février 2013)

Date du texte : 2013-02-27

Publié au BOCC N° : 20130015

Signataires	
Organisations patronales	Union des caisses nationales de sécurité sociale (UCANSS) (UCANSS)
Organisations de salariés	Confédération française de l'encadrement - confédération générale des cadres (CFE CGC) (CFE-CGC) Fédération des employés et cadres - FEC CGT-FO (CFE-CGC) Fédération PSTE de la protection sociale du travail et de l'emploi CFDT (CFE-CGC) Syndicat national du personnel de direction des organismes sociaux - CFDT (CFE-CGC) Syndicat national des agents de direction et d'encadrement des organismes sociaux CFTC (CFE-CGC) Syndicat national du personnel de direction des organismes de sécurité sociale, d'allocations familiale et des organismes assimilés CFE/CGC (CFE-CGC) Syndicat national Force ouvrière des cadres des organismes sociaux (CFE-CGC) Fédération nationale des Personnels des Organismes Sociaux (FNPOS CGT) (CFE-CGC) Fédération PSE de la Protection Sociale et de l'Emploi CFTC (CFE-CGC) COFICT CGT (CFE-CGC)

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Avenant remboursement prêt véh auto AGT DIR COMPTABLES ING (27 février 2013)

Date du texte : 2013-02-27

Publié au BOCC N° : 20130015

Signataires	
Organisations patronales	Union des caisses nationales de sécurité sociale (UCANSS) (UCANSS)
Organisations de salariés	Confédération française de l'encadrement - confédération générale des cadres (CFE CGC) (CFE-CGC) Fédération des employés et cadres - FEC CGT-FO (CFE-CGC) Fédération PSTE de la protection sociale du travail et de l'emploi CFDT (CFE-CGC) Syndicat national du personnel de direction des organismes sociaux - CFDT (CFE-CGC) Syndicat national des agents de direction et d'encadrement des organismes sociaux CFTC (CFE-CGC) Syndicat national du personnel de direction des organismes de sécurité sociale, d'allocations familiale et des organismes assimilés CFE/CGC (CFE-CGC) Syndicat national Force ouvrière des cadres des organismes sociaux (CFE-CGC) Fédération nationale des Personnels des Organismes Sociaux (FNPOS CGT) (CFE-CGC) Fédération PSE de la Protection Sociale et de l'Emploi CFTC (CFE-CGC) COFICT CGT (CFE-CGC)

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Accord rémunération des personnels au 01/05/2013 (3 CC) (10 avril 2013)

Date du texte : 2013-04-10

Publié au BOCC N° : 20130024

Signataires	
Organisations patronales	Union des caisses nationales de sécurité sociale (UCANSS) (UCANSS)
Organisations de salariés	Confédération française de l'encadrement - confédération générale des cadres (CFE CGC) (CFE-CGC) Fédération PSTE de la protection sociale du travail et de l'emploi CFDT (CFE-CGC) Syndicat national du personnel de direction des organismes sociaux - CFDT (CFE-CGC) Syndicat national des agents de direction et d'encadrement des organismes sociaux CFTC (CFE-CGC) Syndicat national du personnel de direction des organismes de sécurité sociale, d'allocations familiale et des organismes assimilés CFE/CGC (CFE-CGC) Syndicat général des praticiens conseils des organismes de sécurité sociale CFE/CGC (CFE-CGC) Syndicat national Force ouvrière des cadres des organismes sociaux (CFE-CGC)

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Avenant participation titres restaurant (2 CC) (10 avril 2013)

Date du texte : 2013-04-10

Publié au BOCC N° : 20140003

Signataires	
Organisations patronales	Union des caisses nationales de sécurité sociale (UCANSS) (UCANSS)
Organisations de salariés	Confédération française de l'encadrement - confédération générale des cadres (CFE CGC) (CFE-CGC) Fédération des employés et cadres - FEC CGT-FO (CFE-CGC) Fédération PSTE de la protection sociale du travail et de l'emploi CFDT (CFE-CGC) Syndicat national du personnel de direction des organismes sociaux - CFDT (CFE-CGC) Syndicat national des agents de direction et d'encadrement des organismes sociaux CFTC (CFE-CGC) Syndicat général des praticiens conseils des organismes de sécurité sociale CFE/CGC (CFE-CGC) Syndicat national Force ouvrière des cadres des organismes sociaux (CFE-CGC) Fédération nationale des Personnels des Organismes Sociaux (FNPOS CGT) (CFE-CGC) Fédération PSE de la Protection Sociale et de l'Emploi CFTC (CFE-CGC) COFICT CGT (CFE-CGC)

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Avenant modifiant avenant prime de crèche (24 mars 2015)

Date du texte : 2015-03-24

Publié au BOCC N° : 20150019

Signataires	
Organisations patronales	Union des caisses nationales de sécurité sociale (UCANSS) (UCANSS)
Organisations de salariés	Fédération des employés et cadres (FEC CGT-FO) (FEC FO) Fédération PSTE de la protection sociale du travail et de l'emploi CFDT (FEC FO) Syndicat national Force ouvrière des cadres des organismes sociaux (FEC FO) Fédération nationale des Personnels des Organismes Sociaux (FNPOS CGT) (FEC FO) Fédération PSE de la Protection Sociale et de l'Emploi CFTC (FEC FO)

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Accord financement formation professionnelle (23 octobre 2018)

Date du texte : 2018-10-23

Publié au BOCC N° : 20190009

Signataires	
Organisations patronales	Union des caisses nationales de sécurité sociale (UCANSS) (UCANSS)
Organisations de salariés	Force ouvrière (FO) (FO) Confédération française de l'encadrement - confédération générale des cadres (CFE-CGC) (FO)

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Liste des sigles

Sigle	Définition
AAT	Avis d'arrêt de travail en ligne
ACOSS	Agence centrale des organismes de sécurité sociale
ACS	Acquisition d'une complémentaire santé
ADR	Allocation de remplacement de revenu
AGEFIPH	Association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées
AGIRC	Association générale des institutions de retraites des cadres
ALISFA	Acteurs du lien social et familial
ANACT	Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail
ANEM	Association nationale des employeurs de la mutualité
ARRCO	Association des régimes retraite complémentaire
ARS	Agence régionale de santé
BDO	Base de données opérante
BMS	Bornes multiservices
BO	Bulletin officiel
BOCC	Bulletin officiel des conventions collectives
BTP	Bâtiment travaux publics
CAF	Caisse allocation familiale
CARSAT	Caisse d'assurance retraite et de santé au travail.
CAUE	Conseils d'architecture, d'urbanisme et de l'environnement
CCMOSS	
CCR	
CCSS	Caisse commune de sécurité sociale
CE	Comité d'entreprise
CEA	Compagnie des experts agréés
CEAM	Carte européenne d'assurance maladie
CESU	Chèque emploi-service universel
CET	Compte épargne temps
CFDT	Confédération française démocratique du travail
CFTC	Confédération française des travailleurs chrétiens
CGC	Confédération générale des cadres
CGSS	Caisse Générale de Sécurité Sociale
CGT	Confédération générale du travail
CHSCT	Comité d'Hygiène, Sécurité et Conditions de Travail
CLOE	Courrier local orienté éditique
CMAF	Caisse maritime d'allocations familiales
CMU	Couverture maladie universelle
CNAMTS	Caisse nationale d'assurance maladie des travailleurs salariés
CNAV	Caisse nationale assurance vieillesse
COG	Convention d'objectifs et de gestion
COR	Contrepartie obligatoire en repos
CPAM	Caisse primaire d'assurance maladie
CPG	Comité paritaire de gestion
CPNEF	Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation
CPNEFP	Commission paritaire nationale des emplois-formations professionnels
CPREF	Commission paritaire régionale de l'emploi et de la formation
CRAM	Caisse régionale d'assurance maladie
CRAMIF	Caisse Régionale d'Assurance Maladie d'Ile de France
CRDS	Contribution au remboursement de la dette sociale
CRFP	Centres régionaux pour la formation et le perfectionnement professionnels
CSG	Contribution sociale généralisée
CSS	Code de la sécurité sociale
CV	Cheval vapeur
DADS	Déclaration automatisée des données sociales
DOM	Départements d'outre-mer
DRSM	Directions régionales du service médical
DSIP	Direction des systèmes d'information
EAJE	Etablissement d'Accueil du Jeune Enfant
EIR	Entretiens information retraite
ETM	Exonération du ticket modérateur
ETP	Employé en équivalent temps plein
FCPE	Fonds communs de placement des entreprises
FERC	Fédération de l'éducation, de la recherche et de la culture
FESSAD	Fédération des syndicats de services, activités diverses
FEST	Formation en situation de travail
FO	Force ouvrière
FOAD	Formation ouverte à distance
GEGF	Groupement des entrepreneurs de golf français
GFGA	Groupement français des golfs associatifs
GIR	Groupes iso-ressources
GPEC	Gestion prévisionnelle des em
HAD	Hospitalisation à domicile

Sigle	Définition
HAS	Haute Autorité de santé
HLM	Habitation à loyer modéré
IDCC	Identifiant de convention collective
INRS	Institut national de recherche et de sécurité
INSEE	Institut national de la statistique et des études économiques
IRIS	Interface réseau information service
ISR	Investissement socialement responsable
MCO	Médecine, chirurgie et obstétrique
MLID	Montant local d'intéressement distribué
MNI	Masse nationale d'intéressement
MNID	Montant national d'intéressement distribué
MTID	Montant total d'intéressement distribué
OMS	Organisation mondiale de la santé
OPCA	Organisme paritaire collecteur agréé
OPCO	Opérateur de compétence
OPPBTP	Organisme professionnel de prévention du bâtiment et des travaux publics
PAQGR	Plan d'action qualité et gestion des risques
PEI	Plan d'épargne interentreprises
PEPS	Programme d'évolution de la production et des services
PFS	Plate-forme de services
PILI	Part individuelle locale d'intéressement
PINI	Part individuelle nationale d'intéressement
PLI	Prime locale d'intéressement
PME	Petites et moyennes entreprises
PNI	Prime nationale d'intéressement
POE	Préparation opérationnelle à l'emploi
PRADO	Programme d'accompagnement du retour à domicile après hospitalisation.
PSSI	Politique de sécurité des systèmes d'information
RAR	Recommandé avec accusé de réception
ROSP	Rémunération sur objectifs de santé publique
RSA	Revenu de solidarité active
RSO	Responsabilité sociale des organisations
SCOR	Scannérisation des ordonnances
SDSI	Schémas directeurs des systèmes d'information
SMI	Système de management intégré
SNAECSSO	Syndicat employeur des acteurs du lien social et familial
SNAP	Syndicat national du personnel de Pôle emploi
SPP	Section professionnelle paritaire
SSR	Service de soins de suite et réadaptation
SYNESI	Syndicat national des employeurs spécifiques d'insertion
TCI	Tribunal du contentieux de l'incapacité
TESE	Titre emploi service entreprise
TIF	Taux d'incidence financière
TMS	Troubles musculo-squelettiques
TPE	Très petite entreprise
TRL	Taux de réussite locale
TRN	Taux de réussite nationale
UCANSS	Union des caisses nationales de sécurité sociale
UNSA	Union nationale des syndicats autonomes
URSSAF	Union recouvrement de la sécurité sociale et des allocations familiales
USPAOC	Union des personnels de l'animation, des organisations sociales, sportives et culturelles

Liste thématique

Theme	Titre	Article	Page
Accident du travail	Absences pour maladie (Convention collective nationale des praticiens-conseils du régime général de sécurité sociale du 4 avril 2006 Convention collective nationale des praticiens-conseils du régime général de sécurité sociale du 4 avril 2006 (1))	Article 21	6
	Absences pour maladie (Convention collective nationale des praticiens-conseils du régime général de sécurité sociale du 4 avril 2006 Convention collective nationale des praticiens-conseils du régime général de sécurité sociale du 4 avril 2006 (1))	Article 21	6
Arrêt de travail, Maladie	Absences pour maladie (Convention collective nationale des praticiens-conseils du régime général de sécurité sociale du 4 avril 2006 Convention collective nationale des praticiens-conseils du régime général de sécurité sociale du 4 avril 2006 (1))	Article 21	6
Champ d'application	Champ d'application (Convention collective nationale des praticiens-conseils du régime général de sécurité sociale du 4 avril 2006 Convention collective nationale des praticiens-conseils du régime général de sécurité sociale du 4 avril 2006 (1))	Article 1er	1
Congés annuels	Congés annuels (Convention collective nationale des praticiens-conseils du régime général de sécurité sociale du 4 avril 2006 Convention collective nationale des praticiens-conseils du régime général de sécurité sociale du 4 avril 2006 (1))	Article 19	5
Congés exceptionnels	Congés de courte durée et congés enfants malades (Convention collective nationale des praticiens-conseils du régime général de sécurité sociale du 4 avril 2006 Convention collective nationale des praticiens-conseils du régime général de sécurité sociale du 4 avril 2006 (1))	Article 20	6
Démission	Préavis (Convention collective nationale des praticiens-conseils du régime général de sécurité sociale du 4 avril 2006 Convention collective nationale des praticiens-conseils du régime général de sécurité sociale du 4 avril 2006 (1))	Article 35	9
Harcèlement	Lutter contre les incivilités et les risques d'agression (Accord du 16 novembre 2012 relatif à la santé, à la sécurité et aux conditions de travail)	Article 8	27
Indemnités de licenciement	Indemnité de licenciement (Convention collective nationale des praticiens-conseils du régime général de sécurité sociale du 4 avril 2006 Convention collective nationale des praticiens-conseils du régime général de sécurité sociale du 4 avril 2006 (1))	Article 36	9
Maternité, Adoption	Congé maternité (Convention collective nationale des praticiens-conseils du régime général de sécurité sociale du 4 avril 2006 Convention collective nationale des praticiens-conseils du régime général de sécurité sociale du 4 avril 2006 (1))	Article 22	7
Paternité	Congé de paternité (Convention collective nationale des praticiens-conseils du régime général de sécurité sociale du 4 avril 2006 Convention collective nationale des praticiens-conseils du régime général de sécurité sociale du 4 avril 2006 (1))	Article 24	7
Période d'essai	Recrutement (Convention collective nationale des praticiens-conseils du régime général de sécurité sociale du 4 avril 2006 Convention collective nationale des praticiens-conseils du régime général de sécurité sociale du 4 avril 2006 (1))	Article 7	3
Préavis en cas de rupture du contrat de travail	Préavis (Convention collective nationale des praticiens-conseils du régime général de sécurité sociale du 4 avril 2006 Convention collective nationale des praticiens-conseils du régime général de sécurité sociale du 4 avril 2006 (1))	Article 35	9
Prime, Gratification, Treizieme mois	Affectation et mobilité (Convention collective nationale des praticiens-conseils du régime général de sécurité sociale du 4 avril 2006 Convention collective nationale des praticiens-conseils du régime général de sécurité sociale du 4 avril 2006 (1))	Article 42	10
	Autres éléments de rémunération (Convention collective nationale des praticiens-conseils du régime général de sécurité sociale du 4 avril 2006 Convention collective nationale des praticiens-conseils du régime général de sécurité sociale du 4 avril 2006 (1))	Article 6	3
	Avenant du 27 mai 2014 à l'avenant du 17 mai 1988 relatif à la prime de crèche (Avenant du 27 mai 2014 à l'avenant du 17 mai 1988 relatif à la prime de crèche)	Article 1er	33
	Eléments de rémunération (Convention collective nationale des praticiens-conseils du régime général de sécurité sociale du 4 avril 2006 Convention collective nationale des praticiens-conseils du régime général de sécurité sociale du 4 avril 2006 (1))	Article 39	9
	Modification de l'article 6.3 relatif à la prime de cadre dirigeant (Avenant du 17 avril 2012 relatif à la mise à jour de la convention)	Article 10	17
	Titre III Dispositions relatives aux modalités d'attribution individuelle (Accord du 24 juin 2014 relatif à l'intéressement)	Article 10	35
Salaires	Accord du 18 mai 2010 relatif à la valeur du point au 1er mai 2010 (Accord du 18 mai 2010 relatif à la valeur du point au 1er mai 2010)	Article unique	88
	Avenant du 24 mars 2015 relatif aux indemnités de déplacement (Avenant du 24 mars 2015 relatif aux indemnités de déplacement)	Article 2	90
	Avenant du 24 mars 2015 relatif aux indemnités de déplacement (Avenant du 24 mars 2015 relatif aux indemnités de déplacement)	Article 1er	90
	Avenant du 26 avril 2011 relatif aux frais de déplacement (Avenant du 26 avril 2011 relatif aux frais de déplacement)	Article 1er	88
	Avenant du 27 février 2013 relatif aux indemnités pour l'année 2013 (Avenant du 27 février 2013 relatif aux indemnités pour l'année 2013)	Article 1er	89
	Avenant du 27 février 2013 relatif aux indemnités pour l'année 2013 (Avenant du 27 février 2013 relatif aux indemnités pour l'année 2013)	Article 2	89
	Avenant du 4 mars 2014 relatif aux indemnités de déplacement au 1er janvier 2014 (Avenant du 4 mars 2014 relatif aux indemnités de déplacement au 1er janvier 2014)	Article unique	90
	Avenant du 9 mars 2012 relatif aux frais de déplacement pour l'année 2012 (Avenant du 9 mars 2012 relatif aux frais de déplacement pour l'année 2012)	Article 1er	89
	Avenant du 9 mars 2012 relatif aux frais de déplacement pour l'année 2012 (Avenant du 9 mars 2012 relatif aux frais de déplacement pour l'année 2012)	Article 2	89
	Dispositif de rémunération (Convention collective nationale des praticiens-conseils du régime général de sécurité sociale du 4 avril 2006 Convention collective nationale des praticiens-conseils du régime général de sécurité sociale du 4 avril 2006 (1))	Article 3	1
	Sanctions	Conseil de discipline national (Convention collective nationale des praticiens-conseils du régime général de sécurité sociale du 4 avril 2006 Convention collective nationale des praticiens-conseils du régime général de sécurité sociale du 4 avril 2006 (1))	Article 33
Principes (Convention collective nationale des praticiens-conseils du régime général de sécurité sociale du 4 avril 2006 Convention collective nationale des praticiens-conseils du régime général de sécurité sociale du 4 avril 2006 (1))		Article 32	8

Liste chronologique

Date	Texte	Page
2006-04-04	Convention collective nationale des praticiens-conseils du régime général de sécurité sociale du 4 avril 2006	1
2008-11-18	Accord du 18 novembre 2008 relatif à des modifications de la convention collective	11
2010-01-26	Accord du 26 janvier 2010 relatif à la mise en place des agences régionales de santé	11
	Avenant du 26 janvier 2010 modifiant la convention	14
2010-05-18	Accord du 18 mai 2010 relatif à la valeur du point au 1er mai 2010	88
2011-04-26	Avenant du 26 avril 2011 relatif aux frais de déplacement	88
2012-03-09	Avenant du 9 mars 2012 relatif aux frais de déplacement pour l'année 2012	89
2012-04-17	Avenant du 17 avril 2012 relatif à la mise à jour de la convention	15
2012-11-16	Accord du 16 novembre 2012 relatif à la santé, à la sécurité et aux conditions de travail	22
2013-02-27	Accord frais déplacements INGÉNIEURS CONSEILS MUTÉS (27 février 2013)	NV-1
	Accord indemnité responsabilité CAISSIERS AIDES CAISSIERS (27 février 2013)	NV-1
	Avenant du 27 février 2013 relatif aux indemnités pour l'année 2013	89
	Avenant frais déplacements AGENTS DIRECTION COMPTABLES (27 février 2013)	NV-1
	Avenant frais déplacements CADRES et AGENTS EXÉCUTION (27 février 2013)	NV-1
	Avenant modifiant l'avenant du 17/05/1988 prime de crèche (27 février 2013)	NV-2
	Avenant remboursement prêt véh auto AGT DIR COMPTABLES ING (27 février 2013)	NV-2
2013-04-10	Accord rémunération des personnels au 01/05/2013 (3 CC) (10 avril 2013)	NV-3
	Avenant du 10 avril 2013 à l'accord du 20 février 2007 relatif à la participation aux titres-restaurant	90
	Avenant participation titres restaurant (2 CC) (10 avril 2013)	NV-3
2013-10-01	Accord du 1er octobre 2013 relatif à la création d'une commission paritaire de validation des accords	28
2014-03-04	Accord du 4 mars 2014 relatif au protocole d'accord sur le travail à distance	29
	Avenant du 4 mars 2014 relatif aux indemnités de déplacement au 1er janvier 2014	90
2014-05-27	Avenant du 27 mai 2014 à l'avenant du 17 mai 1988 relatif à la prime de crèche	33
2014-06-24	Accord du 24 juin 2014 relatif à l'intéressement	33
	Accord du 24 juin 2014 relatif au plan d'épargne interentreprises	60
2014-07-08	Accord du 8 juillet 2014 relatif à la durée du travail	63
2014-09-30	Avenant du 30 septembre 2014 au protocole d'accord du 1er février 2008 relatif à l'exercice du droit syndical	65
2014-10-28	Avenant du 28 octobre 2014 relatif aux statuts de l'institution de prévoyance	66
2014-11-18	Accord du 18 novembre 2014 relatif à la formation professionnelle pour l'année 2015	68
	Avenant du 24 mars 2015 relatif aux indemnités de déplacement	90
2015-03-24	Avenant modifiant avenant prime de crèche (24 mars 2015)	NV-3
2015-06-30	Accord du 30 juin 2015 relatif à la participation des organismes de sécurité sociale aux titres-restaurant	68
2015-12-01	Avenant du 1er décembre 2015 portant prorogation de l'accord du 18 novembre 2014 relatif à la formation professionnelle	69
2016-03-08	Protocole d'accord du 8 mars 2016 relatif au compte épargne-temps	69
2017-06-21	Protocole d'accord du 21 juin 2017 relatif à la mise en place d'un plan d'épargne interentreprises	72
2018-02-13	Projet d'accord du 13 février 2018 relatif à la mise en place d'un plan d'épargne pour la retraite collectif interentreprises (PERCO-I)	75
2018-06-26	Accord du 26 juin 2018 relatif à l'intéressement des praticiens conseils	75
2018-10-23	Accord financement formation professionnelle (23 octobre 2018)	NV-3
2018-12-19	Accord professionnel du 19 décembre 2018 relatif à l'OPCO Cohésion sociale	90
2019-03-21	Protocole d'accord du 21 mars 2019 relatif au régime de prévoyance	75
2019-04-23	Protocole d'accord du 23 avril 2019 relatif à la mise en conformité du fonctionnement du régime de prévoyance	76
	Protocole d'accord du 23 avril 2019 relatif à la participation des organismes de sécurité sociale aux titres-restaurant	76
2019-06-11	Accord du 11 juin 2019 relatif à l'intéressement des praticiens-conseils des organismes du régime général de sécurité sociale	76
2019-07-11	Protocole d'accord du 11 juillet 2019 relatif aux mesures de fin de carrière	88

Index alphabétique

A

Abrogation du titre IX « Dispositions transitoires » 22
Accompagnement des personnels lors de la creation des agences regionales de sante 12
Accord du 11 juin 2019 relatif a l'interressement des praticiens-conseils des organismes du regime general de securite sociale 77
Accord du 16 novembre 2012 relatif a la sante, a la securite et aux conditions de travail 22
Accord du 18 mai 2010 relatif a la valeur du point au 1er mai 2010 88
Accord du 18 novembre 2008 relatif a des modifications de la convention collective 11
Accord du 18 novembre 2014 relatif a la formation professionnelle pour l'annee 2015 68
Accord du 1er octobre 2013 relatif a la creation d'une commission paritaire de validation des accords 28
Accord du 24 juin 2014 relatif a l'interressement 33
Accord du 24 juin 2014 relatif au plan d'epargne interentreprises 60
Accord du 26 janvier 2010 relatif a la mise en place des agences regionales de sante 11
Accord du 26 juin 2018 relatif a l'interressement des praticiens conseils 75
Accord du 30 juin 2015 relatif a la participation des organismes de securite sociale aux titres-restaurant 68
Accord du 4 mars 2014 relatif au protocole d'accord sur le travail a distance 29
Accord du 8 juillet 2014 relatif a la duree du travail 63
Accord financement formation professionnelle (23 octobre 2018) NV-3
Accord frais déplacements INGENIEURS CONSEILS MUTES (27 fevrier 2013) NV-1
Accord indemnite responsabilite CAISSIERS AIDES CAISSIERS (27 fevrier 2013) NV-1
Accord professionnel du 19 decembre 2018 relatif a l'OPCO Cohesion sociale 90
Accord remuneration des personnels au 01/05/2013 (3 CC) (10 avril 2013) NV-3
Acteurs au plan local 25
Acteurs au plan national 24
Affectation et gestion des sommes 61, 73
Aide des organismes employeurs 61, 73
Alimentation du compte 70
Alimentation du plan 60, 72
Ameliorer les conditions de travail par une nouvelle approche de l'organisation du travail 26
Ameliorer les pratiques manageriales a tous les niveaux 26
Annexe 32, 64, 98
Annexes 35, 77
Anticiper les impacts des changements sur les conditions de travail 27
Application des dispositions conventionnelles 11, 64
Assimilation des agences regionales de sante a des organismes de securite sociale pour favoriser les mobilites 13
Assurance 30
Augmentation temporaire de la duree de travail du salarie a temps partiel 63
Autres dispositions 98
Avenant du 10 avril 2013 a l'accord du 20 fevrier 2007 relatif a la participation aux titres-restaurant 90
Avenant du 17 avril 2012 relatif a la mise a jour de la convention 15
Avenant du 1er decembre 2015 portant prorogation de l'accord du 18 novembre 2014 relatif a la formation professionnelle 69
Avenant du 24 mars 2015 relatif aux indemnites de deplacement 90
Avenant du 26 avril 2011 relatif aux frais de deplacement 88
Avenant du 26 janvier 2010 modifiant la convention 14
Avenant du 27 fevrier 2013 relatif aux indemnites pour l'annee 2013 89
Avenant du 27 mai 2014 a l'avenant du 17 mai 1988 relatif a la prime de creche 33
Avenant du 28 octobre 2014 relatif aux statuts de l'institution de prevoyance 66
Avenant du 30 septembre 2014 au protocole d'accord du 1er fevrier 2008 relatif a l'exercice du droit syndical 65
Avenant du 4 mars 2014 relatif aux indemnites de deplacement au 1er janvier 2014 90
Avenant du 9 mars 2012 relatif aux frais de deplacement pour l'annee 2012 89
Avenant frais déplacements AGENTS DIRECTION COMPTABLES (27 fevrier 2013) NV-1
Avenant frais déplacements CADRES et AGENTS EXECUTION (27 fevrier 2013) NV-1
Avenant modifiant avenant prime de creche (24 mars 2015) NV-3
Avenant modifiant l'avenant du 17/05/1988 prime de creche (27 fevrier 2013) NV-2
Avenant participation titres restaurant (2 CC) (10 avril 2013) NV-3
Avenant remboursement pret veh auto AGT DIR COMPTABLES ING (27 fevrier 2013) NV-2
Avenant remboursement pret vehicule a moteur DES AGENTS (27 fevrier 2013) NV-2

B

Beneficiaires 34, 69
Beneficiaires du PERCO-I 75
Beneficiaires du plan 60, 72
Bilan du travail a temps partiel au plan local 64
Bilan national du travail a temps partiel 64

C

Caractere imperatif de l'accord 28
Caracteristiques de l'interressement 34
Champ d'application 11, 29, 34, 75
Champ d'application professionnel et geographique 60, 72
Classification des emplois et dispositif de remuneration 1
Cloture du compte 71
Commissions paritaires et groupes de travail paritaires 97
Communication de l'accord 28
Composition de la commission paritaire nationale de validation 28
Compte epargne-temps 69
Condition de travail 3
Conditions de mise en œuvre 29
Conseil de surveillance. - Reglements des FCPE 62, 74
Constitution, objet et missions de l'OPCO cohesion sociale 92
Consultation des instances representatives du personnel 31

Convention collective nationale des praticiens-conseils du regime general de securite sociale du 4 avril 2006 1

Convention collective nationale du 4 avril 2006 1

Creation d'un article « 3.4. Garantie minimum d'attribution de mesures individuelles de remuneration » 16

Creation d'un article « 6.4. Evolution salariale des praticiens-conseils classes au niveau D » 17

Creation d'une commission paritaire de validation des accords 28

D

Date d'effet 11

Delai d'emploi des fonds 61, 73

Denonciation (Revision. - Denonciation) 34

Detachement 7

Discipline 8

Disponibilite anticipee (Indisponibilite. - Disponibilite anticipee) 60, 72

Disposition transitoire 15

Dispositions d'application 68

Dispositions diverses 10, 15, 22, 28, 29, 32, 35, 63, 64, 69, 75, 76, 98

Dispositions generales 34

Dispositions relatives au calcul et aux modalites de repartition de l'interressement 35

Dispositions relatives aux modalites d'attribution individuelle 35

Dispositions specifiques aux praticiens-conseils originaires d'outre-mer ou exerçant leurs fonctions dans un DOM 9

Droits individuels et collectifs 31

Duree 34

Duree de l'accord 28

Duree du present avenant 65

Duree du travail 63

Duree et caractere imperatif de l'accord 14

Duree et modification 72

Duree et repartition du temps de travail 65

E

Engagement et responsabilite des acteurs 24

Entree en vigueur 71, 75

Entree en vigueur et duree du plan 62, 74

Epargnants ayant quitte le regime general 60, 73

Equipements de travail 31

Evolution professionnelle du salaire 64

F

Financement du fonds mutualise au titre du plan de formation 68

Fonctionnement de la commission paritaire nationale de validation 29

Formalite de depot 75

Formalites de depot de l'accord 62

Formation professionnelle pour l'annee 2015 68

Formations eligibles au compte personnel de formation 68

Former et outiller les acteurs de la prevention 27

Frais de deplacement 88

Frais de deplacement pour l'annee 2012 89

Frais de deplacement pour l'annee 2013 89

Frais professionnels 31

G

Garanties accordees au salaire 64

Gestion des contributions conventionnelles 97

Gestion et comptabilisation des versements 61, 73

Gouvernance de l'OPCO cohesion sociale 94

H

Horaires de travail 33

I

Indemnites de deplacement au 1er janvier 2014 90

Indemnites de deplacement au 1er janvier 2015 90

Indisponibilite. - Disponibilite anticipee 61, 73

Information des representants du personnel 13

Information des salaries 35, 62, 74

Insertion au titre II d'un sous-titre Ier 17

Insertion d'un titre II relatif aux conditions de travail 17

Interressement 33, 77

Interressement des praticiens conseils 75

L

Les conges et periodes de suspension du contrat 5

Leviers d'action en matiere de risques professionnels

- prevenir, proteger et reparer 26

Lutter contre les incivilités et les risques d'agression 27

M

Mesures de fin de carriere 88

Mesures destinees a favoriser les mobilites 13

Mise a jour de la convention 15

Mise en conformité du fonctionnement du regime de prevoyance	76
Mise en place d'un plan d'epargne interentreprises	72
Mise en place d'un plan d'epargne pour la retraite collectif interentreprises (PERCO-I)	75
Mise en place des agences regionales de sante	11
Missions de la commission paritaire nationale de validation	28
Modalites de transfert	12
Modalites relatives aux versements des epargnants	60, 73
Modifiant l'annexe relative au principe d'evolution salariale des salaries mandates du protocole d'accord du 1er fevrier 2008	66
Modifiant l'article 16 du protocole d'accord du 1er fevrier 2008	66
Modifiant l'article 1er du protocole d'accord du 1er fevrier 2008	65
Modifiant l'article 3.1 du protocole d'accord du 1er fevrier 2008	65
Modifiant l'article 3.21 du protocole d'accord du 1er fevrier 2008	65
Modifiant l'article 3.22 du protocole d'accord du 1er fevrier 2008	65
Modifiant l'article 4.1 du protocole d'accord du 1er fevrier 2008	65
Modifiant l'article 4.2 du protocole d'accord du 1er fevrier 2008	66
Modifiant l'article 8.22 du protocole d'accord du 1er fevrier 2008	66
Modification de l'article 10	67
Modification de l'article 10 relatif a la protection juridique	18
Modification de l'article 11	67
Modification de l'article 11 relatif a la duree du travail	18
Modification de l'article 12	67
Modification de l'article 13 relatif aux changements d'affectation	18
Modification de l'article 14	67
Modification de l'article 14 relatif aux aides a la mobilite	18
Modification de l'article 15 relatif au regime indemnitaire	19
Modification de l'article 16 relatif a l'ARRCO et a l'AGIRC	19
Modification de l'article 17	11, 67
Modification de l'article 17 relatif a la prevoyance	19
Modification de l'article 18	67
Modification de l'article 18.2 relatif aux conges supplementaires	19
Modification de l'article 19.1 relatif aux conges evenements familiaux	19
Modification de l'article 1er	66
Modification de l'article 1er relatif au champ d'application	16
Modification de l'article 21	68
Modification de l'article 25 relatif au conge sans solde	19
Modification de l'article 26	11
Modification de l'article 27 relatif au detachement	20
Modification de l'article 28 relatif a la mise a disposition	20
Modification de l'article 29.2 relatif a la participation aux instances conventionnelles et aux reunions de negociation nationale	20
Modification de l'article 29.3 relatif a l'exercice des mandats syndicaux	20
Modification de l'article 3	66
Modification de l'article 3.1 relatif aux composantes de la remuneration	16
Modification de l'article 3.2 relatif a l'echelle des coefficients	16
Modification de l'article 3.3.1 relatif a la prise en compte de l'experience professionnelle	16
Modification de l'article 3.3.2 relatif a la reconnaissance de la contribution professionnelle	16
Modification de l'article 30 relatif aux instances representatives du personnel	20
Modification de l'article 31 relatif aux principes	21
Modification de l'article 32 relatif au conseil de discipline national	21
Modification de l'article 33 relatif a la procedure devant le conseil de discipline national des praticiens-conseils	21
Modification de l'article 36 relatif a l'indemnisation chomage	21
Modification de l'article 38 de la convention collective	14
Modification de l'article 38.1 relatif a la majoration de salaire	21
Modification de l'article 39 relatif aux conges	21
Modification de l'article 4 relatif au parcours professionnel	16
Modification de l'article 40 de la convention collective	14
Modification de l'article 40 relatif au voyage	22
Modification de l'article 41 de la convention collective	15
Modification de l'article 41.1 relatif aux conditions d'affectation	22
Modification de l'article 41.2 relatif aux avantages accordes a l'occasion d'une mutation	22
Modification de l'article 46 relatif a la commission paritaire nationale d'interpretation	22
Modification de l'article 47 relatif a l'instance nationale de suivi	22
Modification de l'article 5 relatif a l'entretien annuel d'evaluation et d'accompagnement	17
Modification de l'article 6.3 relatif a la prime de cadre dirigeant	17
Modification de l'article 6.4 relatif a la part variable	17
Modification de l'article 7	66
Modification de l'article 7 relatif au recrutement	17
Modification de l'article 8.1 relatif a l'exercice de l'activite	17
Modification de l'article 9	66
Modification de la convention	14
Modification du preambule	15
Modification du sous-titre IV relatif a la formation	18
Modification du titre X « Dispositions diverses »	22
Modifications de la convention collective	11
Moyens mis a disposition du teletravail et couts pris en charge (a ne pas mentionner en cas de teletravail dans un autre site de l'organisme)	32
Mutation	71

O

Objet de l'avenant	32
OPCO Cohesion sociale	90
Ouverture du compte	69

P

Participation aux titres-restaurant 90
Participation des organismes de securite sociale aux titres-restaurant 68
Periode d'adaptation (a ne pas mentionner en cas de renouvellement) 33
Permettre a tous les salaries d'accéder a une cellule d'ecoute nationale 28
Plan d'epargne interentreprises 60
Politique de sante, de securite et des conditions de travail 23
Portee 29
Praticien-conseil mis a disposition d'une structure dont l'activite est transferee a l'agence regionale 13
Preambule 1, 11, 15, 23, 29, 33, 63, 68, 72, 75, 76, 91
Prevenir, proteger et reparer (Leviers d'action en matiere de risques professionnels
- prevenir, proteger et reparer) 26
Prime de creche 33
Principe de l'application des dispositions conventionnelles concernant le personnel du regime general de la securite sociale 11
Principes generaux 35
Principes generaux de prevention 23
Procedure de reglement des differends 34
Projet d'accord du 13 fevrier 2018 relatif a la mise en place d'un plan d'epargne pour la retraite collectif interentreprises (PERCO-I) 75
Prorogation de l'accord du 18 novembre 2014 relatif a la formation professionnelle 69
Prorogation pour l'annee 2016 du protocole d'accord relatif a la formation professionnelle pour l'annee 2015 69
Protection des donnees 31
Protocole d'accord du 11 juillet 2019 relatif aux mesures de fin de carriere 88
Protocole d'accord du 1er fevrier 2008 relatif a l'exercice du droit syndical 65
Protocole d'accord du 21 juin 2017 relatif a la mise en place d'un plan d'epargne interentreprises 72
Protocole d'accord du 21 mars 2019 relatif au regime de prevoyance 76
Protocole d'accord du 23 avril 2019 relatif a la mise en conformite du fonctionnement du regime de prevoyance 76
Protocole d'accord du 23 avril 2019 relatif a la participation des organismes de securite sociale aux titres-restaurant 76
Protocole d'accord du 8 mars 2016 relatif au compte epargne-temps 69
Protocole d'accord sur le travail a distance 29

R

Rappel des regles de securite et de confidentialite 33
Recours au contrat de professionnalisation et a la periode de professionnalisation 68
Recrutement a temps partiel pour une duree inferieure a 24 heures 63
Regime de prevoyance 76
Regles de reversibilite du teletravail 33
Relations sociales 31
Renonciation a l'utilisation du compte epargne-temps 71
Renouvellement. - Revision. - Denonciation 34
Reenumeration d'articles 19-21
Reenumeration de l'article 19 relatif aux congés de courte duree et congés enfants malades 19
Reenumeration de l'article 26 relatif aux conditions du maintien de salaire en cas d'arrêt de travail entrainant versement d'indemnités journalières 20
Reenumeration de l'article 38.2 relatif a la prime de transport 21
Reenumeration de l'article 41 relatif a l'affectation et la mobilite 22
Representation du personnel 8
Representation territoriale de l'OPCO cohesion sociale 97
Ressources de l'OPCO cohesion sociale 93
Revenus 62, 74
Rupture du contrat de travail 9

S

Salaires 88
Sante au travail et CHSCT 32
Sante, securite et conditions de travail 22
Sections paritaires professionnelles (SPP) 96
Sensibilisation et formation au teletravail 32
Situation du salaire pendant l'utilisation du compte 71
Sous-titre I Conditions d'exercice 3
Sous-titre II Temps de travail 3
Sous-titre III Mobilite 3
Sous-titre IV Formation 4
Sous-titre V Frais de deplacement 4
Sous-titre VI Regime de retraite complementaire et de prevoyance 5
Statuts de l'institution de prevoyance 66
Suivi 35
Suivi d'application 12

T

Texte de base 1, 90
Titre Ier Application des dispositions conventionnelles 11
Titre Ier Classification des emplois et dispositif de remuneration 1
Titre Ier Constitution, objet et missions de l'OPCO cohesion sociale 92
Titre Ier Dispositions generales 34
Titre Ier Politique de sante, de securite et des conditions de travail 23
Titre II Accompagnement des personnels lors de la creation des agences regionales de sante 12
Titre II Condition de travail 3
Titre II Dispositions relatives au calcul et aux modalites de repartition de l'interressement 35
Titre II Engagement et responsabilite des acteurs 24
Titre II Ressources de l'OPCO cohesion sociale 93
Titre III Dispositions relatives aux modalites d'attribution individuelle 35

Titre III Gouvernance de l'OPCO cohesion sociale 94
Titre III Les congés et périodes de suspension du contrat 5
Titre III Leviers d'action en matière de risques professionnels
- prévenir, protéger et réparer 26
Titre III Mesures destinées à favoriser les mobilités 13
Titre IV Detachement 7
Titre IV Dispositions diverses 28, 35
Titre IV Sections paritaires professionnelles (SPP) 96
Titre IX Autres dispositions 98
Titre IX Dispositions diverses 10
Titre V Commissions paritaires et groupes de travail paritaires 97
Titre V Représentation du personnel 8
Titre VI Discipline 8
Titre VI Représentation territoriale de l'OPCO cohesion sociale 97
Titre VII Gestion des contributions conventionnelles 97
Titre VII Rupture du contrat de travail 9
Titre VIII Dispositions diverses 98
Titre VIII Dispositions spécifiques aux praticiens-conseils originaires d'outre-mer ou exerçant leurs fonctions dans un DOM 9
Titres-restaurant 76

U

Utilisation du compte 70

